



ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ



**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПРОФСОЮЗОВ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

**Сборник материалов
первой международной
научно-практической конференции
«Костинские чтения»
(Москва, 19 апреля 2018 г.)**



**Москва
Берлин
2018**

УДК 331
ББК 65.24
С23

Рецензенты:

В. А. Столярова, доктор экономических наук, профессор;
А. З. Гусов, доктор экономических наук, профессор.

Сборник материалов первой международной
С23 научно-практической конференции «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. – 767 с.

ISBN 978-5-4475-9633-0

В сборник включены материалы I Международной научно-практической конференции «Костинские чтения» – «Труд: вызовы цифровизации», посвященной памяти выдающегося отечественного экономиста, родоначальника школы экономики труда Л. А. Костина. Представленные в сборнике статьи содержат результаты научных исследований в области механизмов, систем и процессов регулирования экономики труда. Материалы сборника включают в себя труды преподавателей, сотрудников, аспирантов, магистрантов Академии труда и социальных отношений, ученых и специалистов образовательных организаций высшего образования и научно-исследовательских центров России, а также научно-педагогических работников из стран СНГ и ближнего зарубежья.

Материалы сборника могут быть интересны ученым и специалистам, занимающимся проблемами экономики труда и смежных областей экономики, аспирантам, студентам, руководителям организаций и органов власти различных уровней.

Текст сборника издается в авторской редакции.

УДК 331
ББК 65.24

ISBN 978-5-4475-9633-0

© Коллектив авторов, 2018
© ОУП ВО «АТиСО», 2018
© Издательство «Директ-Медиа», макет, оформление, 2018



Леонид Алексеевич Костин (1922–2016)

Оглавление

Предисловие	18
Абакумова Н. Н., Воротникова Ю. К., ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРИНЦИПОВ ОРГАНИЗАЦИИ И ФУНКЦИЙ.....	19
Абрамова Е. И., ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ	25
Азарова Ю. Г., ПРЕИМУЩЕСТВА ТРАНСПАРЕНТНОЙ МОДЕЛИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА.....	29
Алексеева Е. А., УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА	33
Ананченко П. И., ПАРТНЕРСТВО БИЗНЕСА И СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	38
Ананченко П. И., Мартиросян О. А., МИЛЛЕНИАЛЫ НА РЫНКЕ ТРУДА: ЧТО МОГУТ И ЧЕГО ХОТЯТ ДЕТИ ЦИФРОВОЙ ЭРЫ	44
Анощенко Т. Ю., Мурзин А. Д., ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА	52
Антонова О. С., ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В МЕХАНИЗМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ	57
Арзамасцева А. П., РЕФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАТИЗАЦИИ.....	61
Артамонова М. В., ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ	66
Баландина О. В., Симонец Н. А., ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ВЫЗОВ ВУЗОВСКОМУ ОБРАЗОВАНИЮ	71

Батжаргал З., ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОСНОВА НАЦИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ.....	76
Беликова Т. В., К ПРОБЛЕМЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ.....	81
Борцов Д. Б., СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И ФАКТОРЫ ЕЁ РАЗВИТИЯ.....	86
Брусянина М. С., ИЗМЕНЕНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТИРОВ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ У СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ, ВСТУПАЮЩЕЙ В ТРУДОВУЮ СФЕРУ.....	92
Будникова Н. О., РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ.....	96
Булатова Г. А., ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ.....	101
Бурькин Е. С., Липшиц С. Е., КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.....	106
Вашаломидзе Е. В., ПРИМЕНЕНИЕ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ МОТИВАЦИОННЫХ МОДЕЛЕЙ В ЦЕЛЯХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ДИАГНОСТИКИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ.....	112
Веч А. Е., СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА – ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОСТИ.....	118
Вишневская Н. Г., СТАЖИРОВКА ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК НАПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ АКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНЕ.....	123
Волгин Н. А., РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ЭТАПАХ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ, РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ОЦЕНКИ: НЕКОТОРЫЕ СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ И ПРОБЛЕМЫ.....	128

Галаева Е. В., Кумар Ю. Б., ПУТИ РЕФОРМИРОВАНИЯ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	133
Гвоздкова И. А., Курочкин А. В., КОМПЬЮТЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ КОМПЕНСАЦИИ НЕГАТИВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ РОСТОМ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.....	136
Герман М. В., Нехода Е. В., ДОСТОЙНЫЙ ТРУД КАК РЕЗУЛЬТАТ БИЗНЕС-ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИЙ	141
Гомаль М. А., УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ	149
Гореликов С. Ю., «ИДЕАЛЬНЫЙ ПОТРЕБИТЕЛЬ» – ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	155
Гребнева В. О., СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	158
Гриценко Н. Н., СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО – ГОСУДАРСТВО ДОСТОЙНОГО ТРУДА.....	162
Гумерова З. Ж., Гумерова Н. Ж., КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В УСЛОВИЯХ РОСТА ИНФОРМАТИЗАЦИИ И КОМПЬЮТЕРИЗАЦИИ	169
Гуськова И. В., Егоршин А. П., ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ПУТИ ЕЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ	172
Дашкова Е. С., ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ	180

Добромыслов К. В., О КОНЦЕПЦИИ «БЕЗУСЛОВНОГО БАЗОВОГО (ОСНОВНОГО) ДОХОДА», КАК ВОЗМОЖНОЙ АЛЬТЕРНАТИВЫ ДЕЙСТВУЮЩИМ СПОСОБАМ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....	184
Добрусина М. Е., Степичева К. А., ТРУДОВОЙ АСПЕКТ КОРРУПЦИИ.....	190
Долженкова Ю. В., Руденко Г. Г., ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ТРУДА КАК НАУКИ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ.....	195
Дорохова Н. В., ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ ЗАЕМНЫМ ТРУДОМ.....	201
Дуракова И. Б., РАБОТНИКИ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПРОДЛЕНИЯ ТРУДОСПОСОБНОСТИ	205
Еникеева С. А., РОССИЙСКАЯ СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ: НОВАЯ КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ	212
Епишкин И. А., ФАКТОРЫ ИЗМЕНЕНИЙ КАЧЕСТВЕННОГО И КОЛИЧЕСТВЕННОГО СОСТАВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА.....	215
Епишкин И. А., Богатырева А. Г., БЛОКЧЕЙН – ДВИЖУЩАЯ СИЛА РАЗВИТИЯ ПРАКТИК УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ТРАНСПОРТНОМ КОМПЛЕКСЕ.....	222
Еремина Г. А., ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕТОДОВ ИЗМЕРЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА В УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	227
Еремина И. Ю., СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ НЕФТЕГАЗОВЫХ КОМПАНИЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ КОРПОРАТИВНОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ.....	233

Ермак А. А., Филимонова И. В., ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ С ПОЗИЦИИ РЫНКА ТРУДА	239
Ермаков Д. Н., Разумов А. А., ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА ПРИ ВОЗМОЖНОМ ПОВЫШЕНИИ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА.....	248
Жуков А. А., ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ ДОЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ДОБАВЛЕННОЙ СТОИМОСТИ.....	255
Журавлева Т. А., Извеков Ф. С., Гревцева Н. А., РОЛЬ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ.....	260
Забелина О. В., ТРАНСФОРМАЦИЯ СПРОСА НА КОМПЕТЕНЦИИ РАБОТНИКОВ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	265
Захаров И. Н., ОСОБЕННОСТИ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА ДОХОДОВ ПЕНСИОНЕРОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	270
Збышко Б. Г., Лучицкая А. Б., ЕЩЕ РАЗ О КАЧЕСТВЕ ФУНДАМЕНТА ФОРМИРУЕМОЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДА.....	276
Зеленин Н. В., Туранский А. О., ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В МЕХАНИЗМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ	285
Землянухина С. Г., НЕКОТОРЫЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА	291
Зенков А. Р., О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	298
Зенкова О. А., ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЖЕНСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ	304

Золотов С. А., О ВВЕДЕНИИ БЕЗУСЛОВНОГО ОСНОВНОГО ДОХОДА КАК ВАЖНОЙ МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ.....	309
Иванова Н. А., Елистратова Н. Н., СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ПРОБЛЕМЫ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ	312
Иванова А. Н., Капура Д. П., РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕМОКРАТИИ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ	318
Каз Е. М., СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ И ИХ РОЛЬ В ПОВЫШЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ КОМПАНИИ.....	321
Калякулин Р. В., РОЛЬ И ВЛИЯНИЕ ПРОФСОЮЗОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА ЦИФРОВУЮ ЭКОНОМИКУ	324
Карпенко Е. З., СВЕРХЗАНЯТОСТЬ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ: ПРИЧИНЫ И ПУТИ СОКРАЩЕНИЯ	329
Карпова Ю. С., ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА НУЖДАЕТСЯ В НОВОЙ СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	333
Клишин Р. В., СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ФАКТОРЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА	338
Коломеец Н. В., МЕТОДОЛОГИЯ IDEFO В РАЗРАБОТКЕ МЕХАНИЗМОВ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	343
Кондратьева Е. А., МОТИВАЦИЯ УДАЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ	347
Коноплева М. С., ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ	352
Коробейщиков В. Н., РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ	356

Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б., ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА СТРУКТУРНО НЕСБАЛАНСИРОВАННОМ РЫНКЕ ТРУДА РФ	361
Коропец О. А., ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КРИЗИС В УСЛОВИЯХ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ: РЕЗУЛЬТАТЫ НАРРАТИВНОГО ИНТЕРВЬЮ	366
Косихин А. С., ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ТОРГОВО-РОЗНИЧНОЙ СФЕРЫ	371
Костенькова Т. А., МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНЕ	376
Крылова А. В., ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И УСЛОВИЯ ТРУДА В БАНКОВСКОМ БИЗНЕСЕ	380
Кувакова И. М., УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ И ОБЩЕСТВЕННАЯ САМООРГАНИЗАЦИЯ В МИРЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	384
Кутушев Р. Р., ИЗМЕНЕНИЕ СТРУКТУРЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	391
Кудин А. Ш., Лукьянова Р. Р., НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	395
Кузьмич Н. В., Габышева Т. Р., СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ» В ГЛОБАЛЬНОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ	400
Кулькова И. А., НЕОБХОДИМ НОВЫЙ ИМПУЛЬС РАЗВИТИЯ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА	404
Кураева А. Н., ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОГРАММ СОПРОВОЖДЕНИЯ ИНВАЛИДОВ МОЛОДОГО ВОЗРАСТА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ	407

Кучерова К. А., ВЕРБАЛЬНЫЕ И НЕВЕРБАЛЬНЫЕ СРЕДСТВА КОММУНИКАЦИИ И ИХ ЗНАЧЕНИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ.....	413
Кязимов К. Г., ТЕНДЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПУТИ ЕЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ.....	419
Лагутина Е. Е., ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	425
Логинова Е. В., ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ НОВОЙ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ ШЕСТОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА	428
Локтюхина Н. В., Новикова И. В., КАК ПРОФСОЮЗАМ ЗАЩИТИТЬ РАБОТНИКА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ?	433
Лучицкая А. Б., ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ДОСТОЙНОЙ ЖИЗНИ!	438
Максименко А. М., АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ВОЗДЕЙСТВИЯ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	445
Марыганова Е. А., ОБУЧЕНИЕ ЛЮДЕЙ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ – ПЕРСПЕКТИВНАЯ ТЕНДЕНЦИЯ В РАЗВИТИИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ.....	451
Масалова Ю. А., ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ТРЕБОВАНИЯ К КАЧЕСТВУ И УСЛОВИЯ ПОДГОТОВКИ	455
Медведева Т. А., РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ НА ОСНОВЕ СЕТЕВЫХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПРИНЦИПОВ	459
Мелкумова М. В., АНАЛИЗ ТРЕБОВАНИЙ О СООТВЕТСТВИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ И ПРОДУКЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫМ НОРМАТИВНЫМ ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА.....	465

Митина Н. Н., УПРАВЛЕНИЕ АБСЕНТЕИЗМОМ ПЕРСОНАЛА: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	471
Мотякова Ю. В. ВЫЗОВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РАБОТУ В СФЕРЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ	476
Мраморнова О. В., РОССИЙСКАЯ МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СОЦИАЛЬНАЯ ПРЕКАРИЗАЦИЯ	481
Назарова У. А., ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС СТРОИТЕЛЬСТВА И ЖИЛИЩНО- КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	486
Никонова О. В., Коржинек Т. А., ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСАМИ КАК ВЕКТОР РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ.....	495
Новикова А. Б., ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ВАЖНЕЙШИЙ МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ.....	500
Одоева О. И., ВЗАИМОСВЯЗЬ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРЕЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ.....	506
Озерникова Т. Г., Кузнецова Н. В., РАЗВИТИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ ВУЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	511
Осипов В. С., МЕТРИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВРАЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: РЕФОРМА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И УТРАТА ДОВЕРИЯ.....	516
Пасичник Н. В., Скворцова Я. Э., ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНО- ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РЕСУРСОВ КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА	521
Паутова А. Е., ЦИФРОВИЗАЦИЯ РЫНКА ТРУДА: АКМЕ-СТРАТЕГИИ ПРОДУКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА	525

Папко Т. Ю., РОССИЙСКИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ: ВЕКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ	531
Пашкова С. Е., Антонова Г. В., ПРОБЛЕМЫ ОКАЗАНИЯ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	536
Петрова М. А., РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ В СФЕРЕ ЦИФРОВОЙ ГРАМОТНОСТИ ПОЖИЛОГО НАСЕЛЕНИЯ	541
Плутова М. И., ТРУДОВАЯ АКТИВНОСТЬ ЖЕНЩИН В ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕСЕ	546
Погребная К. В., «ЕДИНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ФОНД СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»: ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ	549
Полгар А., РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ КАК ФАКТОР РОСТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ	555
Прохода П. В., ПРОБЛЕМА БЕДНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ	558
Пузыня Т. А., НОВЫЕ ПРОФЕССИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	563
Пылаева И. Е., ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: ФАКТОРЫ РОСТА И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ	567
Рабинович А. Д., РАЙОННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ В МЕХАНИЗМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СЕВЕРНЫХ МЕСТНОСТЯХ	570
Разумова Т. О., РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ЦЕЛЕВАЯ ФУНКЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	576

Рачкова О. А., ОБНОВЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ, КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА	582
Роик В. Д., ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И СТРАХОВАНИЕ РИСКОВ ЕЕ УТРАТЫ: СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ И ОТВЕТЫ НА НИХ.....	586
Рязанов А. А., ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА КАК ФАКТОР УЛУЧШЕНИЯ КОНКУРЕНТНОЙ ПОЗИЦИИ РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ НА ГЛОБАЛЬНОМ КОСМИЧЕСКОМ РЫНКЕ.....	590
Рязанцева Н. Е., ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С ИНОСТРАННЫМИ РАБОТНИКАМИ КАК ИНСТРУМЕНТ ИХ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ	596
Самранлова Е. К., ДИАЛЕКТИКА КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДА: ОТ КЛАССИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ДО ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	599
Санкова А. В., ДОСТОЙНЫЙ ТРУД В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И СТРАТЕГИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ	606
Сахарчук Е. И., ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ В РФ.....	612
Скавитин А. В., О ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ НОВАЦИЯХ В СФЕРЕ ТРУДА	618
Слепченко Ю. И., РАЗВИТИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ И ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОСНОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА.....	623
Смоленская Д. О., ПРОЯВЛЕНИЕ ЭМОЦИЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ КАК НОВЫЙ ВИД КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.....	628
Соколова М. С., СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ В РАМКАХ ТЕХНОЛОГИЙ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА КОМПАНИИ.....	633

Соловьев А. К., Сорокина М. А., РИСКИ НА РЫНКЕ ТРУДА ПОД ВЛИЯНИЕМ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	638
Соловьев В. В., НОРМАТИВНЫЙ ПОДХОД К РЕГУЛИРОВАНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ТРАНСПОРТНОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ.....	643
Суровнева А. А., Прохода П. В., ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ЭЛЕКТРОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НА КОРПОРАТИВНЫЕ КУЛЬТУРЫ РОССИИ, ЯПОНИИ И США	646
Титова А. Г., ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ТРУДА.....	651
Тонких Н. В., РАЗВИТИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ, КАК ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ГАРАНТИЙ	655
Тонконог В. В., ВИРТУАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА КАК ТЕНДЕНЦИЯ ЦИФРОВОЙ ЭРЫ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ	660
Тонконог М. С., РАЗВИТИЕ ЕУР КАК НАПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ	665
Третьяк В. П., Сагина О. А., ТРАНСФОРМАЦИЯ ФОРМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА	669
Трифонов А. И., СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ И ГЛОБАЛЬНОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ	675
Трофимчук А. Г., НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ГАРМОНИЗАЦИИ СЕМЕЙ СОТРУДНИКОВ.....	680
Угрюмова А. А., Савельева М. В., РИСКИ ФОРМИРОВАНИЯ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ В РАЗВИТИИ РЕГИОНОВ	688

Федченко А. А., ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	693
Хорошильцева Н. А., АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ РЕГИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ	698
Хоу Ядань, РАЗВИТИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ И ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОСНОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	703
Цыпин П. Е., Разуваев А. А., ОПТИМИЗАЦИЯ РАССАДКИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА	709
Шапиро С. А., Вепкурова А. Б., АНАЛИЗ МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ СОЦИАЛЬНО- УЯЗВИМОЙ ГРУППЫ НАСЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ СТЕПЕНИ ЕЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ	714
Шаталова А. Ю., РОЛЬ ЛИДЕРА В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ	720
Шатырко А. В., ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА	724
Шацкий И. А., СТРУКТУРА ИНВАРИАНТНОГО ЯДРА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	729
Шеремет Н. М., ИЗМЕРЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА С УЧЕТОМ КАЧЕСТВА ЕГО РЕЗУЛЬТАТОВ	737
Шиткина Е. А., РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕМОКРАТИИ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ	740
Шкиренко Г. А., СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ	743

Шмидт О. С., СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	748
Щепелёва А. Е., СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ И ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ	753
Яким А. Д., СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ И ПУТИ ЕЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ.....	758
Яхварова Е. В., ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННОГО ВУЗА	763

Предисловие

Академия труда и социальных отношений проводит I Международную научно-практическую конференцию «Костинские чтения», посвященную памяти выдающегося отечественного экономиста и ученого Леонида Алексеевича Костина, внесшего огромный вклад в развитие теории и практики экономики труда.

В сборнике материалов представлены взгляды российских и зарубежных ученых на широкий круг проблем и перспективы развития сферы труда в информационном обществе: трансформация социально-трудовых отношений, изменение содержания и характера труда, особенности занятости работников старших возрастов, организация и оплата труда и многое другое.

Теоретические выводы и практические результаты исследований, составляющие содержание данного сборника, направлены на реформирование научной базы экономики труда, развитие ее практических аспектов под воздействием цифровизации всех сфер жизни человека, будут полезными для повышения адаптивности работников, работодателей и других участников рынка труда к вызовам современности.

Ректор ОУП ВО «АТиСО» Н. Н. Кузьмина

Абакумова Н. Н., к.э.н., доцент;

Воротникова Ю. К., магистрант.

г. Новосибирск, Новосибирский государственный университет экономики и управления

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРИНЦИПОВ ОРГАНИЗАЦИИ И ФУНКЦИЙ

С переходом на рыночную экономику актуальность регулирования социально-трудовых отношений не снижается, а даже возрастает. Именно эффективное регулирование этих отношений может обеспечить рост экономики. В рамках социально-трудовых отношений одно из первых мест по значимости занимает организация заработной платы как основа стимулирования работников.

Заработная плата – основной фактор социально-экономической жизни страны, она тесно связана с производством, себестоимостью, прибылью, снижением издержек; заработная плата является механизмом распределения общественного продукта и определяет возможности количественного и качественного воспроизводства рабочей силы, т. к. она выступает основным доходом работников. Заработная плата определяет платежеспособный спрос населения, тем самым создает условия для развития экономики, это основной фактор роста производительности труда. Как источник доходов она определяет уровень жизни населения, тем самым формирует привлекательность проживания в той или иной стране. Все это определяет заработную плату как важный инструмент управления трудом.

Государство участвует в управлении заработной платой путем разработки социальных стандартов. Один из них – установление уровня минимального размера оплаты труда. В последние два года работа по этому направлению стала более активной, и скоро минимальная заработная плата будет соответствовать прожиточному минимуму.

Вместе с тем, в настоящее время предприятия и организации имеют большую самостоятельность по многим вопросам организации заработной платы. Организации и предприятия, стремясь повысить производительность труда и в целом его эффективность, применяют новые методы стимулирования. Они основаны на индивидуализации заработка, оценке заслуг, соотношения дохода с компетенциями работника, достижениями им целей компании. Следовательно, возникает потребность в совершенствовании традиционных систем заработной платы и создании новых. Но подобные изменения на практике могут привести к нарушению реализации принципов организации заработной платы, и даже к демотивации сотрудников.

Для реализации экономической сущности и функций заработной платы организация заработной платы имеет особое значение. Под организацией заработной платы принято понимать совокупность целей, средств и методов, при помощи которых оказывается воздействие на уровень, структуру, динамику и дифференциацию оплаты труда работников. Целью организации заработной платы является обеспечение соблюдения принципа распределения по труду в соответствии с его количеством и качеством¹.

В настоящее время существует довольно много проблем, связанных, в том числе, и с организацией заработной платы. Это низкий уровень средней заработной платы в стране, чрезмерная дифференциация заработной платы по отраслям народного хозяйства и заработной платы руководителей и основных работников, разбалансированность структуры оплаты труда, несоответствие зарплаты уровню квалификации (в образовании, здравоохранении, науке), наличие «серых» зарплат. Указанные проблемы говорят о том, что функции заработной платы реализуются не в полной мере.

¹ Управление персоналом организации: учебник / С. И. Сотникова и др.; под науч. ред. С. И. Сотниковой; Новосиб. гос. ун-т экономики и управления. – Новосибирск: НГУЭУ. – 2015. – С. 163.

Организация заработной платы в соответствии с научными принципами обеспечивает наиболее полную реализацию присущих заработной плате функций. Основные функции заработной платы представлены в таблице 1.

Таблица 1. Функции заработной платы

Наименование функции	Содержание функции
Воспроизводственная	Обеспечение работников и членов их семьи денежными средствами, необходимыми и достаточными для восстановления, развития и воспроизводства рабочей силы
Стимулирующая	Повышение заинтересованности в развитии производства, установление зависимости заработной платы от трудового вклада.
Регулирующая	Формирует покупательную способность работника на товары и услуги и работодателей на средства производства. Проявляется в распределении заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда.
Учетно-производственная (учетно-измерительная)	Характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.
Социально-статусная	Распределение работников по уровню их заработной платы на различные социальные группы и определяют статус (положение) каждого в этой группе.
Ресурсно-разместительная	Оптимизация размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям через установление уровня заработной платы
Измерительно-распределительная	Определение доли в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с трудовым вкладом.

Функции заработной платы тесно связаны между собой. Поэтому при отсутствии условий для реализации какой-либо функции происходит ее замена другими функциями, но это может негативно сказываться на реализации, как этой функции, так и других. На реализацию функций заработной платы влияют и принципы ее организации. Принципы организации заработной платы – это объективные, научно обоснованные положения, отражающие действия экономических законов и направленные на более полную реализацию на практике функций заработной платы.

Каждая функция заработной платы обеспечивается группой принципов организации заработной платы (рисунок 1) ². Например, воспроизводственная функция связана с реализацией таких принципов как повышение реальной заработной платы, опережающий рост производительности труда над темпами роста заработной платы. Реализация распределительной функции заработной платы обеспечивается принципом равной оплаты за равный труд, дифференциацию заработной платы, а также зависимостью заработка от количества и качества труда.

Стимулирующая функция реализуется во взаимосвязи с такими принципами, как повышение реальной заработной платы, опережение темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы, зависимость оплаты от количества и качества и материальная заинтересованность работников. Если соответствующие принципы не заложены в организацию заработной платы, то и функция не может реализоваться в полной мере. Так, сейчас в системах оплаты не всегда присутствует принцип оплаты в зависимости от количества и качества, рост реальной заработной платы. В результате стимулирующая функция работает слабо.

² Экономика, организация и управление на предприятии. Учебник / Под ред. М. А. Боровской. – Таганрог: ТТИ ЮФУ. – 2013. – с. 286.

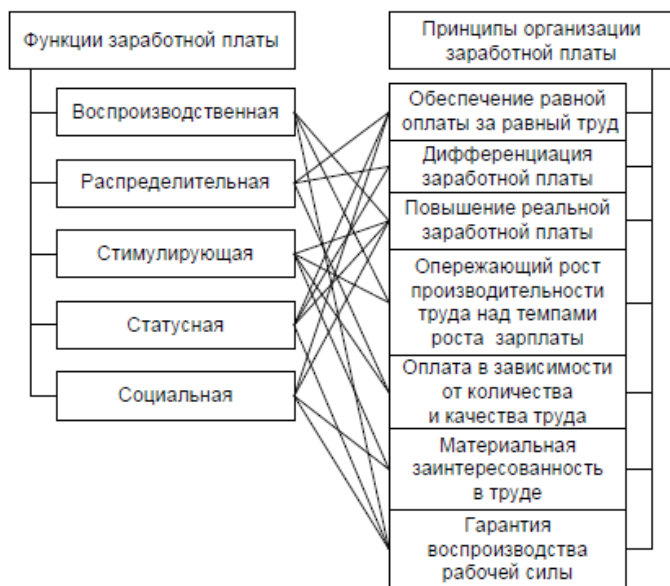


Рис. 1. Схема взаимосвязи между функциями заработной платы и принципами ее организации

Взаимосвязь и взаимодействие функций заработной платы и принципов ее организации влияют на достижение целей предприятия. Учет взаимосвязи функций и принципов организации заработной платы позволит обеспечить уровень заработной платы, объективно отвечающий требованиям воспроизводства рабочей силы, отражающий уровень развития экономики страны, и соответствующий конкретным показателям, характеризующим трудовую деятельность работника и результаты деятельности предприятия³.

Таким образом, одна из задач государственного и коллективно-договорного регулирования заработной платы – это создание условий для реализации функций и принципов

³ Тихомирова Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». – 2008. – С. 85.

организации заработной платы⁴. В связи с этим со стороны предприятий должно быть уделено больше внимания данному вопросу. Следует более ответственно относиться к организации заработной платы на основе научных принципов, что позволит повысить эффективность систем оплаты, их стимулирующее воздействие, обеспечит рост производительности труда, а, следовательно, устойчивость работы и прибыльность предприятий.

⁴ Абакумова Н. Н. Экономика социально-трудовых отношений: учеб. пособие. – Новосибирск: НГУЭУ. – 2012. – С. 160.

Абрамова Е. И., магистрант
г. Москва, Академия труда и социальных отношений

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

В настоящее время в России внедряются инновационные системы менеджмента в образовании, обеспечивающие эффективное управление инновационной деятельностью, направленные на повышение качества образования. Важнейшими элементами в системе менеджмента качества вуза являются мотивация работников на реализацию стратегии, целей, задач и планов организации в области гарантии качества образования, согласование целей и интересов каждого работника с целями и задачами вуза, регулярная оценка компетентности и результатов труда научных и педагогических работников¹.

Оценка эффективности труда педагогических работников была и остается одной из наиболее важных и сложных задач, стоящих перед специалистами в области управления персоналом, в том числе в сфере образования. От разработанных ими параметров, критериев и методик зависит адекватность оценки. А это, в свою очередь, непосредственно отразится на уровне заработной платы работников, их карьерном росте, занимаемой должности и на успешности работы целого трудового коллектива.

Сложность разработки таких методик различна для разных отраслей народного хозяйства. Проще всего эта задача решается в области материального производства. Для этого сектора экономики разработаны надежные и легко измеримые

¹ Моисеев В. Б., Гуськова Т. В. Концептуальный подход к внедрению системы менеджмента качества вуза в условиях непрерывного профессионального образования // Пед. образование и наука 2013. № 1. С. 62–64.

показатели: время на изготовление единицы продукции, норма выработки готовой продукции за смену, процент брака и т. п. Все это значительно упрощает процедуру оценки и делает ее достаточно объективной.

Значительно сложнее обстоят дела, когда речь заходит о работниках умственного, особенного научного труда. Здесь очень трудно сразу оценить экономическую эффективность выполненной работы и даже трудозатраты на нее. Например, ученый, занимающийся фундаментальными исследованиями, может месяцами размышлять над проблемой, при этом фактически ничего не производя, а потом за час сформулировать ее решение. Встает вопрос: работал ли ученый все это время или нет? Как оплачивать его работу – за все время или только за последний час, когда работа и фактически была выполнена? И, если оплачивать, то, какими критериям при этом надо руководствоваться?

Особую значимость побуждение работников к достижению целей организации при соблюдении своих интересов приобретает в связи с введением в образовательных организациях эффективных контрактов. Установление баланса между целями организации и работника необходимо для наиболее полного удовлетворения потребностей обеих сторон². Нужно создать условия отождествления интересов организации и работника, при которых то, что выгодно и необходимо одному, становится столь же выгодно и необходимо другому. Таким образом, баланс интересов – основа положительного развития организации.

Для учета эффективности труда педагогических работников и во исполнение Программы РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы, в вузах осуществляется постоянный мониторинг эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ППС).

² Плахина Л. Н., Соломатин М. В. Профессиональная деформация педагогов // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2014. № 4, С. 235–238.

Мониторинг эффективности деятельности ППС рассматривается в вузе как сбор и обработка информации об исполнении педагогическими работниками должностных обязанностей и показателей эффективности деятельности.

Для определения эффективной деятельности преподавателя необходимо разработать систему показателей, при которых будут учтены все виды работ и трудозатраты. Поэтому применительно к научно-педагогическим работникам эта форма контракта – «эффективный контракт» предусматривает учет количества и качества научных публикаций, объем выполненных НИОКР, учебную нагрузку, подготовку кадров высшей квалификации, участие в оргкомитетах международных конференций и конгрессов и др.

Примечательно, что на практике бывают случаи, когда активный и «результативный» работник не получает достойного вознаграждения и поощрения за результаты своего труда из-за субъективного отношения к нему непосредственного руководителя, или из-за критики руководства, либо по иным аналогичным причинам, а вовсе не из-за «пороков» заключенного с ним трудового договора. Порой причина кроется в положениях системы оплаты труда конкретной организации. Например, для отдельных работников образовательных организаций стимулирующая выплата устанавливается за «подготовку объектов к зимнему сезону»; за «своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей» (разве может быть иначе?); за «высокую интенсивность труда, сложность и напряженность работ» (которые трудно определить в конкретных величинах, в частности, у работников административно-управленческого персонала); «за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности» (как будто отчетность не нужно сдавать своевременно и она может быть выполнена некачественно) и т. п. Очевидно, что такие показатели не отражают эффективность труда работников. То есть проблема вовсе не в трудовом договоре или в его содержании.

Поэтому «эффективный контракт» это всего лишь попытка федеральных органов государственной власти привести в действие механизмы правового регулирования процесса труда в нужном обществе направлении. Так сказать, «осовременить», «оживить» трудовые процессы в бюджетной сфере, сдвинуть их с «мертвой точки». Но «правила игры» уже установлены трудовым законодательством, в том числе и в ТК РФ. Нужно только их четко исполнять.

Переименование трудового договора в «эффективный контракт» не улучшит уровень, доступность и результативность образования, здравоохранения, социального обслуживания и других отраслей бюджетной сферы в нашей стране.

С другой стороны, задачи трудового законодательства, должны решить одновременно вопросы экономической эффективности, в результате которой достойный труд обеспечит интересы работодателей и государства, и социальной защищенности работников, которые посредством достойного труда смогут реализовать свои материальные и моральные установки. Безусловно, полностью привести эти противоположные задачи к общему знаменателю невозможно. Поскольку чем больше будет удовлетворен работник условиями труда и благоприятнее будет сфера его трудовой деятельности, тем лучше он будет работать. Однако, чем жестче процесс регулирования труда, чем выше нормы труда и ниже уровень оплаты труда и т. п., тем выше доходы работодателей, а значит в конечном итоге – государства. А значит, государству с помощью норм права необходимо постоянно производить мониторинг правовых норм, чтобы интересы сторон трудового договора и государства находились в относительно стабильном балансе. В идеале же достичь полной сбалансированности в этом направлении невозможно.

Азарова Ю. Г., студент 4-го курса
г. Москва, Российский университет транспорта (МИИТ)
Научный руководитель к.э.н., доцент кафедры
«экономическая информатика» Чугумбаев Р. Р.

ПРЕИМУЩЕСТВА ТРАНСПАРЕНТНОЙ МОДЕЛИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

Безусловно, любая организация стремится обеспечить стабильное развитие всех областей своей деятельности. На сегодняшний день одной из важнейших составляющих конкурентоспособности является прозрачность, определяемая как открытость информации о результатах производственной и финансовой деятельности компании, а также корпоративного управления и управленческих процедур. Очевидно, что для любой группы стейкхолдеров организация с прозрачными и понятными правилами и принципами ведения бизнеса представляется гораздо более привлекательной. Это представляет особую значимость в современной экономике, когда конкуренция между ее субъектами осуществляется на уровне бизнес-модели¹.

Однако следует отметить, что в настоящее время на мировом рынке российские компании в целом рассматриваются как ненадежные и нестабильные организации. Данный факт связан с существующей тенденцией сокрытия информации и ее перевод в ранг конфиденциальной. Такая ситуация сложилась из-за стремления российских компаний быстро накопить средства, в результате чего, например, происходят различные манипуляции с финансовой отчетностью, наблюдается нецелевое расходование средств и проч.

Очевидно, что российским компаниям требуется изменить свой подход и внедрить «философию открытости» в

¹ Чугумбаев Р. Р., Чугумбаева Н. Н. Историческая роль экономического анализа в развитии бизнеса современных компаний // Экономический анализ: теория и практика. 2015. № 48. С. 25–36.

корпоративную культуру. Актуальность представленного исследования обуславливается важностью транспарентности экономической деятельности как одного из ключевых факторов обеспечения конкурентоспособности организации².

Основу метода данного исследования представляет категория транспарентность и анализ ее влияния на результаты деятельности компании.

Методологическая база исследования представлена работами классиков экономической теории и современных экономистов, посвященными вопросам экономической прозрачности и конкурентоспособности экономической деятельности.

Изучение источников по теме исследования позволило установить комплексный характер рассматриваемого понятия, в составе которого можно выделить финансовую, правовую, технологическую, управленческую и социальную открытость.

Главным структурным элементом транспарентности выступает финансовая открытость бухгалтерской отчетности, позволяющая составить полное представление о положении бизнес-структуры компании и дать оценку ее состоянию³. Равенство всех участников бизнес-процесса обеспечивается за счет наличия управленческой прозрачности. Особое внимание стоит уделить технологической прозрачности или, иными словами интероперабельности, которая предполагает открытость производственного процесса и позволяет активизировать сотрудничество с другими организациями. Правовая открытость связана с соблюдением различных юридических норм и правил. И наконец, социальная открытость дает возможность наладить функционирование каналов обратной связи.

² Малиновская Н. В. Интегрированная отчетность: решение проблемы информационной прозрачности // Экономика. Бизнес. Банки. 2017. № 4 (9). С. 92–102.

³ Диркова Е. Ю. Существенность и транспарентность в финансовой отчетности // Международный бухгалтерский учет, 2016, № 21. С. 4.

Роль прозрачности различная для крупных компаний и предприятий малого и среднего бизнеса. Большие корпорации имеют возможность получить значимую выгоду за счет роста котировок акций, а также агрессивно привлекать дешевые средства с рынков капитала, преимущественно с западных. Прозрачное поведение организации способствует росту деловой репутации компании, обеспечению лидерских позиций в современной бизнес-среде. Вдобавок, прозрачность в этом случае несет определенную защитную функцию⁴. Компании, следующие политике «закрытости информации», представляются легкой добычей для захвата за бесценок посредством враждебного поглощения. Кроме внешних возможных нынешних проблем прозрачность экономической деятельности оберегает от внутренних проблем⁵:

- Нарушение договоренностей;
- Фиктивное банкротство;
- Черная реклама;
- Размывание долей акционеров;
- Неоднозначные финансовые вложения;
- Продажа активов по заниженной цене и др.

Иная ситуация сложилась в рамках малого и среднего предпринимательства. Из-за небольших размеров защитные механизмы таких организаций не срабатывают должным образом. Таким образом, прозрачность может также и навредить⁶.

⁴ Рожнова О. В., Игумнов В. М. Пути повышения прозрачности компаний // Корпоративная финансовая отчетность. Международные стандарты. 2011. № 3 (51). С. 74–79.

⁵ Чугумбаев Р. Р., Чугумбаева Н. Н. Базисные положения эталонного анализа хозяйственной деятельности предприятий // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2015. № 1. С. 80–85.

⁶ Иванова Т. А., Леонова Ю. С., Полковникова Л. В. На пути к достижению открытости и прозрачности российского бизнеса // Экономические стратегии. 2016. Т. 13. № 3 (89). С. 76–83.

К тому же необходимо подчеркнуть важность прозрачности в отношениях менеджмента и персонала, которая позволяет организовать эффективное взаимодействие всех структурных подразделений организации. Вдобавок, прозрачность системы управления персоналом дает возможность поддерживать психологический климат в компании, что благоприятно влияет на эффективность внутреннего обмена информацией⁷.

Таким образом, прозрачность представляет собой важнейшее средство конкурентной борьбы за финансовые ресурсы, выгодные предложения от поставщиков, привлекательные партнерские условия, хорошие условия кредитования и доверие клиентов. Раскрытие определенного объема информации дает возможность контролировать репутационные риски и повысить инвестиционную привлекательность компании в целом.

⁷ Диркова Е. Ю. Существенность и прозрачность в финансовой отчетности // Международный бухгалтерский учет, 2016, № 21.

Алексеева Е. А., м.э.н., ст. преподаватель
*Республика Беларусь, г. Витебск,
Витебский государственный технологический университет*

УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

В настоящее время в Республике Беларусь назрели объективные предпосылки для изменения ситуации в сфере трудовой мотивации. Внешние резервы экономического роста практически исчерпаны, а финансовые вложения в модернизацию отдельных видов экономической деятельности не обеспечивают ожидаемого роста эффективности из-за недостаточной мотивации работников к интенсификации производства и освоению новой техники. В условиях смены технологических укладов, высвобождения человека из сферы производства и цифровизации экономики необходимо кардинально менять подходы к управлению затратами на персонал с целью обеспечения роста производительности труда. Для решения этих проблем недостаточно усиливать материальное вознаграждение руководителя предприятия, необходимо создание комплексной системы управления затратами на персонал организации, обеспечивающей мотивированную к достижению конечного результата рабочую среду.

Ключевым вопросом в управлении персоналом современной организации является финансирование человеческого капитала. Недостаточно провозгласить людей наиболее ценным ресурсом, этот ресурс требует финансирования и инвестиций для того, чтобы обеспечить возможности экономического роста, увеличения добавленной стоимости и роста производительности труда.

Международные сравнения показывают, что в Республике Беларусь и Российской Федерации в последние два десятилетия

персонал получает значительно меньшее финансирование, чем в странах с развитой экономикой¹. В структуре расходов на персонал доминирует заработная плата, которая вместе с обязательными отчислениями по заработной плате составляет около 97% всех расходов на персонал². В Европейском Союзе в среднем доля затрат на заработную плату и социальное страхование не превышает 74%, а остальные виды затрат (оплата питания, проезда, жилья, культурно-бытовое обслуживание, обучение и развитие персонала и пр., влияющие на мотивацию) в совокупности составляют около 26%. При этом размер средней заработной платы в наших странах также отстает от экономически развитых стран³. Таким образом, сегодня приоритеты финансирования расходов на персонал сфокусированы на оплате труда для сохранения кадрового потенциала, но не направлены на его развитие и укрепление. В условиях технологических прорывов, быстрого устаревания знаний и увеличения скорости инновационных процессов такой подход к финансированию затрат на персонал усиливает отставание в уровне квалификации и лишает предприятия шансов на достижение успеха в будущем.

Сложившаяся ситуация требует новых подходов к управлению затратами на персонал. К основным проблемам в управлении затратами на персонал, препятствующим росту производительности труда и эффективности производства, следует отнести отсутствие экономически обоснованных нормативов затрат на персонал, учитывающих современный уровень развития техники и технологий; низкую мотивацию к

¹ Труд и занятость в Республике Беларусь, 2016. Статистический сборник. – Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Мн., 2016.

² Затраты на рабочую силу и заработная плата. Регламентная таблица «Динамика уровня и структуры затрат организаций на рабочую силу». – Федеральной службы государственной статистики РФ. – [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#.

³ Key Indicators of the Labour Market. ILOSTAT. – [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.ilo.org/ilostat/>.

освоению новых видов техники и технологий; отсутствие индивидуального подхода к оценке затрат и результатов труда работников различных категорий, их индивидуального и группового (на уровне подразделений) вклада в конечные результаты работы предприятия; слабую взаимосвязь между результатами индивидуального труда и полученным вознаграждением. Опрос ряда организаций различных отраслей хозяйствования Республики Беларусь в 2017 году⁴ выявил, что управление затратами на персонал не является самостоятельной функцией управления персоналом, а в основном сводится к оплате труда. При этом другие элементы расходов на персонал финансируются вынужденно (как, например, пособия при сокращении или выходе на пенсию, которые не имеют отношения к развитию человеческого капитала) или по остаточному принципу (что в условиях финансовых затруднений приводит к хроническому недофинансированию).

В связи с этим вопросы эффективного управления затратами на персонал нуждаются в теоретическом и методическом обосновании. Применяемые в настоящее время механизмы стимулирования трудовой активности работников малоэффективны в первую очередь из-за слабой отработки методологических подходов. В трудах специалистов по управлению затратами на персонал применяются в основном эмпирические подходы без четкой проработки организационных вопросов взаимосвязи различных элементов расходов на персонал. В результате возникают противоречия в экономических интересах между работниками различных подразделений. Это требует использования в управлении затратами на персонал механизма контроллинга, который рассматривается нами как система управленческих действия для достижения конечных результатов.

⁴ Исследование проведено в рамках выполнения задания «Разработка теоретико-методологических подходов и прикладных инструментов управления человеческими ресурсами в современной организации» ГПНИ на 2016–2020 гг. «Экономика и гуманитарное развитие белорусского общества».

Под контроллингом в управлении затратами на персонал понимается информационно-аналитическая поддержка и контроль процессов планирования, финансирования и распределения затрат на персонал среди работников предприятия в соответствии с достигнутыми результатами хозяйственной деятельности. При этом учитываются как эффективность индивидуальной деятельности, так и конечные результаты организации.

Основными задачами контроллинга в этом случае являются: установление показателей оценки деятельности работников; планирование размера затрат на персонал; постановка управленческого учета, обеспечивающего систему управления затратами на персонал информацией об индивидуальных результатах труда с учетом достигнутой производительности и созданной добавленной стоимости; постановка мониторинга внешних факторов и ограничений, влияющих на параметры управления затратами на персонал; определение размера затрат на персонал по результатам работы предприятия с учетом созданной на предприятии добавленной стоимости; анализ учетных данных и расчет коэффициентов трудового участия работников и подразделений; контроль распределения добавленной стоимости и фонда затрат на персонал на предприятии; оценка эффективности управления затратами на персонал и разработка рекомендаций для ее повышения.

Система управления затратами на персонал в структурированном виде включает: параметры оценки результатов работы предприятия, параметры оценки индивидуальных результатов труда различных категорий работников, методику оценки этих результатов; методику расчета величины затрат на персонал организации по результатам оценки; организационно-экономический механизм распределения затрат на персонал между подразделениями и работниками предприятия.

В качестве важнейших параметров оценки результатов работы предприятия, предлагается использовать добавленную

стоимость, как показатель эффекта и в то же время источника финансирования расходов на персонал, а также производительность труда как показатель эффективности.

Использование показателя валовой добавленной стоимости для целей управления затратами на персонал позволяет рассматривать эти расходы не как элемент затрат, а как часть созданной на предприятии добавленной стоимости, которая подлежит распределению между работниками и владельцами капитала. При этом интересы труда и капитала приобретают единое направление.

Возможности роста производительности труда основываются на обеспечении заинтересованности работников в улучшении собственных результатов труда за счет увеличения расходов на персонал и оптимизации их структуры. Но увеличение расходов на персонал возможно только при наличии необходимой финансовой базы в виде увеличения объемов реализации и получения дополнительной выручки, остающейся в распоряжении организации. Таким образом, система управления затратами на персонал должна быть ориентирована как на улучшение индивидуальных результатов труда, так и наращивание созданной на предприятии добавленной стоимости, то есть на достижение конечных результатов деятельности организации.

Применение нового подхода к управлению затратами на персонал с использованием принципов контроллинга позволит повысить заинтересованность работников в результатах собственной деятельности, увязанных с общими результатами работы предприятия исходя из созданной за период добавленной стоимости (источника финансирования расходов на персонал). Это, в свою очередь, обеспечит возможности роста производительности труда и увеличения объемов финансирования затрат на персонал.

ПАРТНЕРСТВО БИЗНЕСА И СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

В последнее время на обсуждение выносятся проблема преобразования системы подготовки кадров для стремительно меняющегося технологического прогресса, обусловленного новой индустриальной революцией. Вопрос, как будет меняться подготовка рабочих и инженерных кадров в условиях новой промышленной революции является довольно актуальной темой. Однако, как показывает первый опыт, существующей образовательной системе сложно развиваться темпами, которые меняют потребности активно развивающегося промышленного производства на фоне зарождающегося нового технологического режима.

Цифровая экономика, или «Индустрия 4.0» в одну сеть объединяет не только предметы, но и оборудование, сборочные линии и целые производства. Уже сейчас некоторые предприятия на заготовках устанавливают RFID-метки, передающие необходимую информацию сборочному роботу. Происходит процесс отслеживания запасов сырья, и если совсем недавно в бизнес-школах изучали промышленную технологию Just-in-Time («точно в срок» – широко распространенная в мире логистическая концепция, воплощающая принцип бережливого производства), как самую передовую, то в скором будущем потребности в этом подходе и соответствующих специалистах не будет. При этом все большую актуальность получает кастомизация, когда каждое изделие может быть изготовлено на крупной фабрике под требования индивидуального заказчика.

Сложившаяся ситуация заставляет разрабатывать концептуальные подходы к модернизации системы подготовки кадров, особенно высшей квалификации. По мнению

некоторых зарубежных авторов, формирование системы подготовки кадров в условиях четвертой промышленной революции, названной в интерпретации немецкой концепции «Индустрия 4.0», должно пройти долгий путь. Это обусловлено недостатком необходимой базы эмпирических данных, основываясь на которых можно было бы выстроить принципиально иные модели взаимодействия комплексной системы «Человек-Машина-Информационная система», и, следовательно, определить перечень требований, предъявляемых к квалификации специалиста, работающего в этой системе и каким образом можно достичь этой квалификации. Очевидный вызов состоит в идентификации работодателями несоответствия ожидаемых и реальных компетенций работников, а также в неудовлетворенности работников полученными и требуемыми на производстве знаниями и навыками.

В своей работе К. Шваб, один из идеологов четвертой промышленной революции отмечает: «Мы являемся свидетелями глубоких изменений во всех отраслях промышленности, отмеченных появлением новых бизнес-моделей, разрушением должностных полномочий, переформатированием производства, потребления, систем транспортировки и доставки. На социальном уровне парадигмальный сдвиг обнаруживается в том, как мы работаем и общаемся, как выражаем себя, находим информацию, развлекаемся. Одновременно глубокой трансформации подвергаются правительства и институты, как и система образования, здравоохранения, транспорт и т. д.»¹.

«Проблема необходимости изменения системы подготовки кадров высшей квалификации для все более активно меняющегося технологического уклада стала проявлять себя относительно недавно. Надо признать, что большинство зарубежных университетов в промышленно развитых странах уже давно прошли этап практического внедрения таких

¹ Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. – Switzerland: GEF, 2016, с. 1–2.

моделей, как «Обучение через всю жизнь» (Lifelong Learning), «Обучение через практику» (Learning by Doing), модели вариативного обучения и некоторые другие.

Однако как показал опыт, существующая образовательная система не успевает за темпами изменения потребностей стремительно развивающегося промышленного производства на базе появляющегося нового технологического уклада. Такая ситуация заставила начать концептуальное осмысление подходов к модернизации системы подготовки кадров, в том числе высшей квалификации²», – отмечает в своей работе Алексанков А. М.

В условиях цифровой экономики задачами подготовки кадров, которые бы обладали необходимым набором компетенций, являются следующие:

- использование цифровой трансформации практики процесса обучения с использованием виртуальных, индивидуальных и групповых инструментов;
- формирование функционально-пространственной среды образовательной организации;
- установление социально-психологической атмосферы вдохновляющей мотивации;
- создание и поддержка информационно-образовательных порталов;
- регулирование процессов организационного и экономического укрупнения;
- выделение приоритетных направлений (направлений специализации) обучения, исследования и валоризации;
- сетевое взаимодействие и создание проектных и тематических консорциумов (как между образовательными организациями, так и с внешними субъектами).
- вовлечение в процесс обучения консультирующих и исследующих преподавателей.

² Алексанков А. М. Четвертая промышленная революция и модернизация образования: международный опыт // Стратегические приоритеты. 2017. № 1 (13). С. 53–69.

– использование активных форм подготовки: методов проектного обучения, тренажеров, симуляторов, тематических игр.

В статье П. Ананченковой и В. Тонконог отмечается: «В рамках модернизации российского образования ставится приоритетной целью повышение его качества, достижение новых образовательных результатов, адекватных требованиям современного общества. Ориентация на новые образовательные результаты обуславливает существенные изменения инновационной образовательной среды. Ключевыми задачами учебного процесса становятся не только процессы усвоения знаний, но и механизмы овладения способами этого усвоения, формирование познавательных потребностей и развитие творческого потенциала учащихся»³.

В работе Аксеновой Е. И. со ссылкой на опрос Центра стран ОЭСР по научно-педагогической и инновационной деятельности (CERI), который был проведен масштабный опрос молодежи в 80 странах мира, приводятся данные, отражающие основные формы взаимодействия бизнеса и системы образования, способствующие формированию наиболее актуальных компетенций по мнению респондентов. Цель проведенного исследования – выяснить, какие мероприятия по планированию и реализации карьеры, формированию профессиональных компетенций и профориентации они выбирают для того, чтобы быть более востребованными на рынке труда. Этим исследованием была проверена гипотеза о том, что более широкое вовлечение обучающихся в деятельность по планированию и развитию карьеры, организованную в учебных заведениях, обеспечивает более позитивное отношение к учебному процессу, повышает мотивированность студентов и их вовлеченность в процесс формирования необходимых профессиональных компетенций. В исследовании приняли участие 510 тысяч респондентов.

³ Ананченкова П., Тонконог В. Направления государственной политики в создании и развитии региональной инновационной образовательной системы // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – Вып. XLIX. – 2016.

Участников опроса попросили указать, какие инструменты формирования и воспроизводства профессиональных компетенций, наиболее часто используются в процессе обучения. Результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1. Наиболее часто используемые в учебных заведениях инструменты формирования и воспроизводства профессиональных компетенций (в % от общего числа ответивших)⁴

Страны	Стажировка	Наблюдения за производственным процессом (экскурсии на предприятия)	Практика	Профориентационная работа в учебном заведении
Австралия	49%	30%	52%	66%
Бельгия	11%	20%	15%	30%
Канада	9%	34%	40%	40%
Дания	69%	52%	25%	94%
Финляндия	62%	43%	38%	84%
Ирландия	7%	39%	11%	52%

Таким образом, в условиях цифровой экономики задачами взаимодействия бизнеса и образовательной системы в процессе подготовки кадров, которые бы обладали необходимым набором компетенций, являются следующие:

- внедрение инновационных образовательных технологий;
- обеспечение быстрой обновляемости образовательных стандартов, учебных планов и программ;
- формирование цифрового образовательного контента (научного, методического, дидактического и пр.), способного к оперативной обновляемости;
- технологическое перевооружение образовательных организаций;

⁴ Аксенова Е. И. Проблемы воспроизводства инновационных профессиональных компетенций в национальной образовательной системе // Труд и социальные отношения. 2017. № 2. С. 70–77.

- целевая составляющая подготовки студентов, реализуемая совместно университетом и производственными компаниями, включая опережающую подготовку кадров для освоения новых видов продукции и технологий;
- создание базы для проведения производственных, технологических и преддипломных практик студентов;
- проведение совместных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР), привлечение вузовских ученых к созданию, трансферу и коммерциализации инновационной продукции;
- создание совместных научно-образовательных и инновационных структур;
- формирование пространственного сетевого взаимодействия субъектов национальной образовательной системы;
- использование цифровой трансформации практики процесса обучения с использованием виртуальных, индивидуальных и групповых инструментов;
- формирование функционально-пространственной среды образовательной организации;
- установление социально-психологической атмосферы вдохновляющей мотивации;
- создание и поддержка информационно-образовательных порталов;
- регулирование процессов организационного и экономического укрупнения;
- выделение приоритетных направлений (направлений специализации) обучения, исследования и валоризации;
- сетевое взаимодействие и создание проектных и тематических консорциумов (как между образовательными организациями, так и с внешними субъектами).
- вовлечение в процесс обучения консультирующих и исследующих преподавателей.
- использование активных форм подготовки: методов проектного обучения, тренажеров, симуляторов, тематических игр.
- и пр.

Ананченкова П. И., к.э.н., к. соц. н., доцент

г. Москва, Академия труда и социальных отношений

Мартиросян О. А., начальник учебной части

г. Новороссийск, Новороссийский филиал Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова

МИЛЛЕНИАЛЫ НА РЫНКЕ ТРУДА: ЧТО МОГУТ И ЧЕГО ХОТЯТ ДЕТИ ЦИФРОВОЙ ЭРЫ

Миллениалы – это поколение миллениума, или поколение Y, как называют их социологи. То есть те, кто родился с 1980 по 2000 год. Следует отметить, что сейчас они составляют более 30% от общего числа работающего населения, но уже к 2020 году на долю поколения миллениалов будет приходиться 50% трудовых ресурсов, что означает, что именно «игреки» будут занимать половину всех рабочих мест в мире, то есть станут задавать стандарт качества рабочих мест.

В свою очередь, поздние миллениалы, или «поколение Z» – это те, кто родился в 2000–2012 годах. «Их численность – около 72,8 миллиона человек, поэтому трудно не заметить их присутствия на рынке труда и в трудовых коллективах; руководители компаний и организаций уже не могут себе позволить их игнорировать»¹, – отмечает Дэвид Стилман, автор исследования «Люди Z».

«Современная молодежь отличается креативным мышлением, здоровым авантюризмом и амбициями, отлично ориентируется в рыночных тенденциях, умеет видеть коммерческие перспективы той или иной идеи. Молодые люди более рискованны и менее связаны какими-то социальными условностями. Это позволяет им участвовать в предпринимательских проектах, создавать вполне успешные стартапы и развивать свой собственный бизнес, находясь в

¹ Люди Z // Harvard Business Review. – 9.02.2018.

достаточно юном для среднего бизнесмена возрасте. Для экономик многих стран мира молодежное предпринимательство – это ресурс, на который делается основная ставка в сегменте малого бизнеса»².

PricewaterhouseCoopers – крупнейшая в мире международная сеть компаний, предлагающих профессиональные услуги в области консалтинга и аудита. На днях она опубликовала новый международный отчет «Миллениалы на работе: рабочее пространство приобретает новую форму» (Millenials at work, reshaping the workplace), в основу которых положен анализ взглядов и предпочтений более чем 4 000 молодых специалистов из 75 стран мира, в том числе 273 респондента – из России.

Управляющий состав большинства современных компаний сформирован менеджерами «старой школы». Лучше всего их характеризует эпитет «консервативный», не таящий в себе негативного смысла, а лишь описывающий склад ума данной категории специалистов. Им не чужды технологии, они готовы расширять рамки своего восприятия мира, в большинстве случаев они прекрасно справляются со своими обязанностями, но чаще всего новое поколение, попадающее в подчинение таких управленцев в течение последних лет, остается для них непонятно и, как следствие, неподконтрольно. Именно это поколение молодых людей, родившихся на пике развития информационных технологий, в середине-конце 90-х, именуется миллениалами. Основная проблема заключается в том, что представители этого социокультурного феномена имеют рекордное количество ментальных отличий от личностей, родившихся всего на 10 лет раньше них.

Миллениалы начали рассматриваться компаниями всерьез в момент их гипотетического вступления в состояние активной покупательской способности. Тогда маркетологи принялись

² Ананченкова П. И., Брострем В. О., Мартирисян О. А. Экономический и социальный потенциал семейного, женского, молодежного бизнеса и предпринимательства «золотого возраста». Труд и социальные отношения. Том 28. № 1. С. 100.

формировать психологические триггеры для завоевания их дорогостоящего внимания. Прошли годы, и первые представители техно-поколения стали соискателями на должности, которые зачастую кроме них никто не способен занимать. Консервативные менеджеры и специалисты по подбору персонала пытаются взаимодействовать с молодыми работниками посредством традиционных мер и встречают стену невосприимчивости.

К 2025 году доля работников, родившихся после 1980 года, составит около 75% рабочей силы по всему миру. Это вызывает определенную тревогу у работодателей – распространено мнение, что поколение Y имеет ряд особенностей, к которым компаниям придется долго и мучительно приспосабливаться. Согласно отчету Gallup, лишь 29% миллениалов ощущают себя включенными в работу (доля вовлеченных среди всех поколений составляет 33%). При этом поколение Y отличается низкой лояльностью: 32% работников-миллениалов собирается покинуть свою компанию в течение года (среди сотрудников старше 35 таких всего 24%)³. Работодатели считают, что миллениалов как поколение отличает недостаток опыта и мотивации, неясное понимание, чем они хотят заниматься, склонность к нарциссизму. При этом критики теории поколений указывают, что перечисленные черты были характерны для молодежи во все времена.

Учитывая, что 74% миллениалов хотят иметь гибкий график работы, а 69% считают, что им вовсе не обязательно каждый день приходить в офис, работодателям нужно задуматься, как организовать для них такие условия. Однако, по данным международного исследования FlexJobs и WorldatWork 2015 года, только 37% компаний готовы предложить своим сотрудникам гибкие условия труда, включая возможность работать удаленно, свободный график и частичную занятость. 80% миллениалов предпочитают получать моментальную обратную связь вместо формальных ежегодных оценок, считая

³ URL: https://www.rbc.ru/own_business/08/02/2018/5a72df749a794702 dbc4 cdb6 (дата обращения – 24.02.2018 г.).

это обязательным условием для собственного развития и лучшего понимания своих задач.

В связи с чем миллениалы очень внимательно относятся к выбору компании, в которой хотели бы реализовать себя как профессионалы, выбирая не просто рабочее место, а так называемую «компанию мечты», или «работодателя мечты» – лучших компаний, в которых они хотели бы реализовать свои профессиональные компетенции.

По мнению Н. Рогулевой, менеджера по развитию бренда работодателя компании PepsiCo, «можно смело назвать 10 критериев компании, которые являются важными для большинства соискателей в России при выборе места работы:

- конкурентоспособная оплата труда и расширенные льготы для сотрудников;
- финансовое благополучие организации;
- интересное наполнение работы;
- стабильность организации;
- возможности для развития;
- приятная рабочая атмосфера;
- баланс работы и личной жизни;
- удобное расположение;
- возможность работать по гибкому графику;
- сильное руководство»⁴.

Многие исследовательские компании проводят мониторинг предпочтений молодежи в отношении идеального работодателя. Так, например, компания Universum ежегодно формирует рейтинг работодателей. Согласно рейтингу 2016 года TOP-10 компаний мечты включал в себя следующие предприятия⁵:

1. Газпром
2. Google

⁴ Рогулева Н. 10 признаков работодателя-мечты // <https://hr-tv.ru/articles/author-opinion/desjat-priznakov-rabotodatelja-mechty.html> (дата обращения: 28.02.2017 г.).

⁵ Рейтинг Universum самых привлекательных работодателей 2016 // <https://hr-tv.ru/articles/revue/reiting-universum-privlekatelnyh-rabotodatelei-dve-tysjachishestnadsat.html> (дата обращения: 28.02.2018 г.).

3. Газпром Нефть
4. Яндекс
5. Роснефть
6. РЖД
7. L'Oréal Group
8. BMW Group
9. Microsoft
10. Транснефть

Не смотря на то, что это обобщенный рейтинг, в него входят 3 компании, чья деятельность напрямую связана с цифровыми технологиями (Google, Яндекс, Microsoft).

Ежегодно компанией FutureToday также проводится мониторинг карьерных ожиданий российских студентов старших курсов. В опросе 2017 года приняли участие 9000 студентов из 21 наиболее востребованных работодателями вузов Москвы, Санкт-Петербурга, Новосибирска и Екатеринбурга.

В результате анализа полученных данных был сформирован рейтинг работодателей, показывающий насколько миллениалы воспринимают компании в качестве лучших для построения своей карьеры, а также определяющий позицию фирмы относительно других «идеальных работодателей» на рынке молодых специалистов.

Несмотря на то, что попасть в список топ компаний стало сложнее из-за увеличения информированности студентов и возросшей конкуренции среди самих работодателей, первое место остается за Газпромом. За ним следуют Google, Yandex, Apple и BMW. Также в первую десятку «работодателей мечты» входят Роснефть, Unilever, McKinsey & Company, PwC и Coca-Cola Hellenic. Можно констатировать, что карьеру современные миллениалы – выпускники вузов предпочитают начинать в зарубежных компаниях, нефтяных или технологических гигантах.

«ИТ-компании привлекательны для молодых специалистов еще и тем, что предоставляют возможности стажировки за

рубежом, различные профессиональные тренинги и множество интересных задач. Ведущие компании этой отрасли активно проводят различные мероприятия с вузами, используя возможность отобрать наиболее талантливых студентов, и “вырастить для себя” именно такого специалиста, который максимально эффективно будет решать задачи компании», – говорится в отчете по исследованию⁶. Неслучайно компании из ИТ-отрасли заняли 2,3 и 4 место в рейтинге работодателей мечты. «Высокие технологии проникают во все другие сферы и меняют их. “Умные” вещи, интеллектуальные приложения, глубокие нейронные сети (ГНС), виртуальная и дополненная реальность – нарастающие тренды сегодняшнего и завтрашнего дня»⁷.

Что касается реализации кадровой политики в отношении такой категории сотрудников, как миллениалы, то корпоративные системы воспроизводства кадров должны ориентироваться на особенности как личностных характеристик миллениалов, так и на значимые для них рычаги мотивации и стимулирования. Идеальное рабочее пространство для миллениала должно включать несколько составляющих:

Систему обратной связи и коммуникаций.

Наличие опытного тьютора.

Гибкость и свободу в принятии решений.

Признательность компании за усилия сотрудника.

Развитие и обучение – очень важные вещи для миллениалов. Они готовы инвестировать больше времени и усилий в ту компанию, где инвестируют в их развитие. С точки зрения организации процесса корпоративного обучения, следует ориентироваться на следующие значимые для миллениалов аспекты:

– Доступность учебных материалов в любое время. Миллениалы вряд ли будут учиться исключительно в

⁶ Работодатель мечты // Expert Online, 2017 <http://expert.ru/2017/01/26/rabota/> (дата обращения: 28.02.2018.).

⁷ Там же.

фиксированное рабочее время. Они стремятся иметь доступ к знаниям в любом месте – в метро, дома, или даже пребывая на скучной вечеринке.

– Использование формата микрообучения. Bite-Sized learning – это формат обучения, где процесс получения знаний делится на очень короткие интервальные занятия. Они могут длиться от одной до пяти минут. У миллениалов клиповое мышление, то есть они воспринимают информацию короткими яркими образами, например, через ленту новостей в соцсетях. В связи с чем, именно короткие edu-trecks являются наиболее привлекательными для таких сотрудников. Концентрация их внимания в 10–15 раз меньше, чем у остальных, а потому такое обучение будет уместным. Более того, по результатам исследований, микрообучение на 17% более эффективно передаёт знания и на 50% больше привлекает.

– Понимание цели обучения. При этом персональная цель обучения должна иметь четкое воплощение в тех потенциальных изменениях, которые в результате поменяют результаты деятельности всей компании. Миллениалы менее всех остальных поколений склонны делать что-либо по причине указа руководителя. Они хотят понимать цель и то, как это влияет на компанию в целом. Если миллениалы почувствуют, что тренинг не касается чего-то большего, то быстро потеряют интерес к нему и мотивацию учиться.

– Возможность постоянного обучения. Миллениалы нуждаются в целях, чтобы двигаться вперед – и не только к следующему повышению. Обучение даёт им возможность развиваться в пределах их позиций и не даёт ощутить, что они деградируют и теряют время. Постоянное онлайн-обучение, наставничество и офлайн-тренинги имеют решающее значение для привлечения самих лучших миллениалов и удержания их в компании.

– Геймификация. Поколение Y выросло на компьютерных и видеоиграх, и это стоит учитывать. Необходимо превращать процесс обучения в компании на интересную игру с призами и уровнями. Геймификация, также как и микрообучение, как тренды корпоративного онлайн обучения в отношении миллениалов актуальны в наибольшей степени по сравнению с другими работниками.

Анопченко Т. Ю., д.э.н., профессор

Мурзин А. Д., к.э.н., доцент

г. Ростов-на-Дону, Южный федеральный университет

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

Образование выступает важным фактором, который определяет трудоустройство и формирует составляющие человеческого капитала общества. Фактор образования выполняет ведущую роль в экономическом развитии государства, влияет на жизненный уровень населения и качество рабочей силы. Известно, что уровень квалификации работников повышается в 3–4 раза быстрее при соответствующем обучении, чем при увеличении трудового стажа¹. Существует прямая зависимость уровня заработной платы и образования занятых, в России данный параметр характеризуется корреляцией 72%².

Значение уровня образования для экономического развития России оценивается еще более высоко при учете наблюдаемых процессов депопуляции и старения населения³. Показатели численности и структуры трудоспособного населения по уровню образования свидетельствуют, что за последние несколько десятилетий количество работников с высшим образованием возросло на 8%, работников со средним специальным образованием уменьшилось на 3%, также сократилось количество занятых, имеющих среднее общее – на 4%, и основное образование – на 5%. Однако

¹ Богомолова И. С., Задорожная Е. К. Статистическое сопоставление параметров развития трудового потенциала в современных условиях // Известия ЮФУ. Технические науки. 2013. № 6 (143). С. 17–24.

² Там же.

³ Усачев В. И. Трудовой потенциал пореформенной России: социально-демографические аспекты. М.: Экон-Информ, 2008. С. 319.

второй уровень образования – начальное профессиональное – характеризуется тенденциями роста, на 9%.

Вместе с тем, уровень занятости среди работников, имеющих высшее профессиональное образование составляет 81,2%, безработных граждан этой категории насчитывается 4%. В группе работников со средним профессиональным образованием занятость составляет 73,5, а безработица – 5,8%. В отношении категории работников с начальным профессиональным образованием занятость – 72,4%, безработица – 7,9%. Значительные отличия проявляются при анализе занятости населения, не имеющего профессионального образования, уровень безработицы – 23,1%, уровень занятости – 17,3%⁴.

Структура занятости населения (см. рис. 1) характеризуется следующими показателями: 56% – имеет профессиональное образование, 30% – высшее и 26% – среднее. В динамике занятость населения с высшим образованием выросла на 7%, со средним профессиональным – снизилась на 4%, с начальным профессиональным – увеличилась на 9%.



Рис. 1. Структура занятого населения по уровню образования, %⁵

⁴ Федеральная служба государственной статистики РФ, <http://www.gks.ru/>.

⁵ Там же.

Теория человеческого капитала ясно обосновывает связь уровня образования населения и темпов экономического развития общества. В целом современная образовательная система России способна обеспечить рост человеческого капитала и поставку квалифицированных кадров в экономику. Это подтверждается исследованиями структуры населения страны, по результатам которых наибольшую долю составляют граждане с высшим и средним профессиональным образованием. Данная категория насчитывает более половины всех национальных трудовых ресурсов, что обуславливает рост социальной мобильности образования в стране.

Во многих странах мира наблюдается преобладание численности учащихся мужского пола среди работников со средним и начальным образованием в сравнении с количеством женщин. Тогда как в сфере высшего образования наблюдается обратная тенденция: численность женщин с высшим образованием значительно превосходит количество мужчин, исключение составляют Республика Корея, Швейцария, Япония ⁶ . Это обуславливается более высоким уровнем стартового человеческого потенциала среди женщин и низким уровнем гендерной сегрегации доступности образования в целом.

Оценка уровня воспроизводства человеческого капитала может производиться с помощью индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), который представляет собой интегральный показатель развития личности (см. табл. 1). Данный индекс измеряется достижениями страны в развитии системы образования, величиной фактического дохода на душу населения и другими важными индикаторами в аспектах: доступностью и охватом образования, уровнем грамотности населения, динамикой ВВП на душу населения по паритету покупательной способности.

⁶ Гриненко С. В., Богомолова И. С., Задорожня Е. К. Гендерные особенности развития человеческого капитала // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 38. С. 20–35.

Таблица 1. Рейтинг субъектов РФ по ИРЧП⁷

Субъект	Индексы				Место
	Доход	Долгое	Образования	ИРЧП	
г. Москва	1,000	0,847	0,965	0,937	1
г. Санкт-Петербург	0,940	0,801	0,962	0,901	2
Тюменская область	1,000	0,758	0,912	0,890	3
Сахалинская область	1,000	0,683	0,901	0,861	4
Республика Татарстан	0,941	0,772	0,927	0,880	5
Белгородская область	0,938	0,779	0,912	0,876	6
Республика Коми	0,949	0,716	0,928	0,864	7
Томская область	0,906	0,742	0,940	0,862	8
Омская область	0,878	0,745	0,940	0,854	9
Оренбургская область	0,908	0,722	0,930	0,853	10
...					
Ростовская область	0,810	0,750	0,907	0,824	45
...					
Республика Калмыкия	0,733	0,763	0,893	0,797	70
Ивановская область	0,756	0,726	0,904	0,796	71
Республика Алтай	0,754	0,712	0,920	0,795	72
Еврейская автономия	0,806	0,678	0,902	0,795	73
Кабардино-Балкария	0,748	0,791	0,848	0,795	74
Карачаево-Черкессия	0,734	0,798	0,853	0,795	75
Республика Бурятия	0,789	0,673	0,921	0,795	76
Республика Хакасия	0,851	0,607	0,914	0,79	77
Республика Тыва	0,737	0,685	0,924	0,782	78
Республика Ингушетия	0,669	0,855	0,821	0,782	79
Чеченская Республика	0,657	0,786	0,860	0,768	80

Из данных таблицы видно, что лидерами по развитию человеческого потенциала в России остаются г. Москва и г. Санкт-Петербург, замыкающими рейтинг традиционно выступают республики Северо-Кавказского федерального округа. Стоит отметить, что лидерство некоторых субъектов

⁷ Гриненко С. В., Богомолова И. С., Задорожная Е. К. Гендерные особенности развития человеческого капитала // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 38. С. 20–35.

обусловлено высоким уровнем душевого ВВП, дохода, грамотности, ожидаемой продолжительностью жизни. Индекс долголетия показывает высокие показатели как в областях – лидерах, так и в областях – аутсайдерах, но не всегда данные о долголетию в той или иной области свидетельствуют о высоком уровне государственной политики в области демографии. Зачастую этот факт указывает на этнические особенности, присущие данному региону или области.

В числе отстающих по ИРЧП, помимо субъектов Северо-Кавказского федерального округа, оказались Республики Тыва, Хакасия, Бурятия, Еврейская автономная область и др.

Таким образом, система образования, являясь первичным социально-экономическим институтом формирования человеческого потенциала, определяет текущую конкурентоспособность национальной экономики и вектор ее перспективного развития. Для дальнейшего анализа влияния факторов образования на социально-экономическое развитие общества необходимо формирование специальных подходов на основе факторного анализа с показателей миграции, перетока трудовых ресурсов, демографии.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 17–02–00296

The reported study was funded by RFBR according to the research project #17–02–00296

Антонова О. С., магистрант
г. Москва, Академия труда и социальных отношений

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В МЕХАНИЗМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

В настоящее время в нашей стране по образцу развитых зарубежных стран активно формируется цифровое общество, которое характеризуют: обратная связь, сетевая интеграция, стратегический менеджмент и маркетинг, обмен информацией, базы данных, IT-технологии и информационные системы, автоматические системы управления¹. Развитие цифрового общества позволяет использовать сложные мотивационные системы, формирующиеся во взаимосвязи с оплатой труда и системой управления персоналом в целом.

Анализ подходов, используемых различными учеными к трактовке понятия мотивации трудовой деятельности, позволяет, прийти к заключению, что данное понятие является обширным и представляет собой некоторый теоретический конструкт, применяемый для описания поведения человека на рабочем месте во всех его проявлениях и объяснения причин (как внутренних, так и внешних) изменения этого поведения. В общем случае мотивация представляет собой «внутреннее побуждение к действию, обуславливающее субъективно-личностную заинтересованность индивида в его свершении»².

¹ Ильинская Е. М. Инновационная деятельность и развитие информационных технологий как основа цифровой трансформации российской экономики // В книге: Цифровая трансформация экономики и промышленности: проблемы и перспективы. Под редакцией А. В. Бабкина. Санкт-Петербург, 2017. С. 50–66.

² Халикова Г. Г. Мотивация в контуре современных технологий управления персоналом / Г. Г. Халикова // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. – 2016. – № 6–1 (87). – С. 263–266.

М. И. Магура и ряд других авторов выделяют три типа систем мотивации персонала в зависимости от направленности³:

1. Преобладание системы компенсаций (как правило, материальных).

2. Преобладание системы морального воздействия на персонал.

3. Гармоничное сочетание комплекса стимулирующих воздействий и морального воздействия на персонал, при охватывающем (базовом) характере мотивационной политики.

В условиях перехода к цифровому обществу получают все более широкое применение автоматизированные информационные системы управления персоналом как самостоятельные элементы или в составе общей ERP системы организации. Среди присутствующих на рынке решений можно выделить SAP – Human Resources Management System (администрирование персонала, планирование карьеры, профессиональный рост и т. д.), Oracle Human Resources Analyzer (учет персонала, оценка профессионально-личностных качеств, учет потребности в обучении и повышении квалификации, компенсационная политика для персонала и т. д.), БОСС-Кадровик (учет и планирование персонала, подбор персонала, оценка и аттестация, потребность в повышении квалификации и т. д.), TRIM-Персонал (формирование персональных учетных карточек работников; отслеживание контрактного статуса работника; управление сменами и т. д.) и др.⁴.

На основе вышеуказанных автоматизированных информационных систем управления персоналом в настоящее

³ Магура М. И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М. И. Магура // Управление персоналом. – 2014. – № 11–12. – С. 81–160.

⁴ Кадры: официальный сайт Агентства инноваций и развития экономических и социальных проектов [Электронный ресурс] // <https://www.innoros.ru/innovaciivkadrah/avtomatizirovannye-sistemy-upravleniya-personalom> (дата обращения 28.02.2018).

время разработаны и апробированы на практике системы мотивации трудовой деятельности, учитывающие особенности работы с персоналом организаций различных сфер хозяйственной деятельности. Современные системы мотивации позволяют учитывать характер трудовой деятельности (определенное время работы, сменность трудовой деятельности, определенный объем выработки сотрудника и т. д.) в той или иной организации в целях как максимизации прибыли компании, так и роста уровня социальной защищенности сотрудников.

Особенности российской практики разработки и внедрения различных систем мотивации обусловлены длительным периодом преобладания тарифной системы оплаты труда без возможностей дополнительной мотивации и стимулирования персонала. В связи с этим большинство инновационных технологий управления мотивацией персонала представляют собой адаптации зарубежных разработок, в числе которых геймификация, квест-технологии, управление талантами и т. п. Таким образом, методология проектирования и внедрения инновационных систем мотивации в условиях информационного общества в рамках конкретной организации должна осуществляться в индивидуальном порядке с учетом специфики коммерческой деятельности⁵.

В настоящее время инновационные формы мотивации персонала, формируемые в рамках информационного общества, возможны следующих основных видов:

- 1) модернизация всей системы мотивации в целом: формирование материального стимулирования на основе коллективно-договорной системы в рамках частно-государственного партнерства, внедрение системы грейдов (оцениваются должности, а также компетенции каждого из работников – знания, навыки и их ценность для работодателя), системы КРІ и др.;

⁵ Соколова А. П., Дуборкина И. А. Система оплаты труда в коммерческих организациях // Сервис в России и за рубежом. – 2017. – Т. 11. – № 2 (72). – С. 111–121.

2) модернизация материальной части мотивации персонала в рамках переменной части оплаты труда, путем изменения всей системы управления персоналом в целом: кайдзен (перманентное совершенствование качества продукции, услуг, повышения конкурентоспособности и т. д.), геймификация (использование игровых стратегий, приемов, инструментов в неигровых процессах с целью повышения вовлеченности пользователей в решение прикладных задач), управление талантами (учитываются индивидуальные лучшие особенности развития каждого менеджера/сотрудника, оказывается помощь в совершенствовании его сильных сторон) и др.;

3) применение комбинированных систем мотивации персонала: комбинирование геймов с моделями компетенций и кайдзен и т. д.

Таким образом, современные формы мотивации в организации в рамках цифрового общества должны проектироваться на основе автоматизированных систем управления персоналом, позволяющих автономно обрабатывать значительные объемы данных по каждому работнику в зависимости от специфики деятельности компании, финансового состояния, целей развития на среднесрочный и долгосрочный период, трудовых показателей и т. п. В условиях наличия значительного числа разработок самых разнообразных подходов к мотивации персонала в рамках каждого хозяйствующего субъекта, целесообразен индивидуальный подбор не моносистемы, а комбинации различных форм и систем мотивации в целях минимизации издержек и максимизации эффективности управления персоналом.

РЕФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАТИЗАЦИИ

Современный этап развития экономики и общественной жизни, отличающийся лавинообразным нарастанием и усложнением информации, поступающей индивиду и необходимой для принятия любых решений, формирует качественно новые требования не только к личности, но и к образовательной среде, и в первую очередь, к профессиональному образованию. В условиях быстрых темпов устаревания знаний, социальных и производственных технологий, а значит, и постоянно обновляющихся требований рынка труда к личности современного работника, особая ответственность падает на региональную систему профессионального образования, которая призвана максимально оперативно реагировать на изменение спроса, базируясь на принципах доступности, открытости, гибкости и непрерывности¹.

К сожалению, сегодня сохраняет свою остроту проблема серьезного несоответствия профессионально-квалификационной структуры подготавливаемых работников текущим и перспективным потребностям реальной экономики. Современная система профессионального образования России выпускает дипломированных специалистов в избыточном количестве и зачастую в сферах, где в них нет необходимости. В таких условиях качество образования страдает, значение

¹ Маслова Е. В., Колесникова О. А. Стратегические ориентиры развития рынка труда Воронежской области / Е. В. Маслова, О. А. Колесникова // В сборнике: Социально-экономическое развитие Воронежской области в долгосрочной перспективе: стратегические приоритеты, цели, механизмы. Доклады региональной научно-практической конференции. Департамент экономического развития Воронежской области; Воронежский государственный университет – 2017. – С. 87–93.

дипломов о профессиональном образовании девальвируется и без коренной перестройки всей системы профессиональной подготовки не представляется возможным обеспечить конкурентоспособность отечественного трудового потенциала. Изменения должны затронуть характер образования: его направленность, цели и содержание, ориентируя его на свободное развитие личности, творческую инициативу и самостоятельность студентов, формирование профессиональных компетенций как конечного результата образовательного процесса.

Региональная потребность в подготовке кадров детерминирована в основном размещением и специализацией производства в пределах области, и это обстоятельство обуславливает необходимость формирования профессионально-образовательного комплекса, ориентированного на региональную потребность и специфику. Качественная и количественная стороны потребности в профессиональном образовании населения, в свою очередь, должны определять особенности структуры образовательной системы региона, формы, методы и программы обучения, источники их финансирования.

Новая модель профессионального образования призвана расширить свободу выбора индивидуального плана обучения и возможности академической мобильности студентов, а также обеспечить взаимосвязь между содержанием преподаваемых учебных дисциплин и актуальными прикладными проблемами. Она должна строиться на использовании инновационных форм и методов обучения, формировать у студента потребность в непрерывном повышении квалификации и личностном развитии на протяжении всей жизни и быть нацелена на построение и единой многоуровневой системы образования и взаимосвязи последовательных ступеней вузовской и послевузовской подготовки.

Особого внимания, на наш взгляд, заслуживает также проблема вовлечения в процесс реформирования профессионального образования бизнеса, как стороны, предъявляющей серьезные требования к уровню и качеству подготовки молодых специалистов. Безусловно, указанные

требования представляются справедливыми, поскольку высокая квалификация кадров позволит сделать уверенный шаг к инновационной экономике. Однако, в процессе подготовки современных кадров, бизнес не должен занимать пассивную, чисто потребительскую позицию. Проблема повышения качества образования может быть решена только при тесном взаимодействии высшей школы и бизнеса. Направлениями сотрудничества могут стать поиск инструментов наиболее эффективного обучения, формирование профессиональных компетенций выпускника, участие в управлении образовательным процессом. Фактически в развитии образования работодатели (бизнес-структуры) и академическое сообщество должны участвовать как две равноправные стороны. Обе стороны должны хорошо знать нужды и интересы друг друга, действовать согласованно в вопросах подготовки будущих работников. Для этого необходимы соответствующие духу времени формы и институты сотрудничества.

Эффективность профессионального образования и компетентность рабочей силы должны определяться совместными усилиями образовательных учреждений и субъектами социально-экономического развития. Форма социального партнерства является наиболее приемлемой для такого взаимодействия. Ориентация на долгосрочные и взаимовыгодные отношения вуза с работодателями как партнеров, признающих общие цели и ценности и готовых совместно действовать для их достижения, требует поиска новых подходов, совершенствования форм и методов управления деятельностью профессиональным учебными заведениями в регионах страны². Развитие систем управления профессиональным образованием для превращения их в

² Арзамасцева А. П. Проблемы взаимодействия профессионального образования и рынка труда / А. П. Арзамасцева // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление. Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (16 заседание). Воронежский государственный университет, Академия труда и занятости (Воронежское отделение) – 2016. – С. 9–12.

средство социально-экономического развития регионов целесообразно осуществлять, опираясь на принципы социального партнерства заинтересованных сторон, по следующим ключевым направлениям:

- создание единого регионального образовательного пространства на основе непрерывности, многоуровневости и вариативности профессионального образования, превращения его в открытую государственно-общественную систему, функционирующую в едином образовательном пространстве Российской Федерации;
- поэтапное внедрение прогнозного перечня профессий и специальностей, отвечающего перспективным потребностям региона;
- оптимизация сети образовательных учреждений разных типов, видов и уровней образования для ориентации на текущие и перспективные потребности региона;
- достижение нового качества профессионального образования на всех его уровнях и ступенях;
- обеспечение повышения квалификации и переподготовки научно-педагогических кадров в соответствии с целями и задачами развития профессионального образования в регионе;
- реализация региональной стратегии управления на основе системных мониторингов качества кадрового потенциала, содержания образования, информационного, педагогического и методического обеспечения.

Чрезвычайно важно обеспечить на всех уровнях формирование надежной статистической базы, касающейся профессионального обучения студентов всех уровней, направлений и специальностей подготовки, а также прогнозирование – долгосрочное и среднесрочное – реальной потребности в кадрах. Эта информация должна носить открытый характер с тем, чтобы доступ к ней имели все от будущего абитуриента до руководителей государственного уровня. Необходимо ускорить разработку и внедрение в систему образования новых организационно-экономических

механизмов, обеспечивающих эффективное использование имеющихся ресурсов и способствующих привлечению дополнительных средств, повысить качество образования на основе обновления его структуры, содержания и технологий обучения, привлечь в сферу образования квалифицированных специалистов, повысить его инновационный потенциал и инвестиционную привлекательность.

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В соответствии с Указом Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» было принято решение о магистральном направлении для развития цифровой экономики в России¹.

Цифровая экономика – это хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг. Цель ее создания – формирование информационного пространства, основанного на знаниях, которое осуществляется путем развития науки, реализации образовательных и просветительских проектов.

В Программе «Цифровая экономика Российской Федерации» выделено восемь важнейших направлений развития цифровой экономики в РФ на период до 2025 г., одно из которых – «Кадры и образование»².

В условиях формирования цифровой экономики сфера образования претерпевает существенные изменения, связанные с потребностями современного информационного общества. Появляется понятие «Смарт-образование», которое интегрирует

¹ Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы». – [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/1110145/>.

² Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». – [Электронный ресурс]. – URL: <http://government.ru/docs/28653>.

в себе новые понятия «цифровой педагогики»³: открытые образовательные ресурсы; массовые открытые онлайн курсы; учебные платформы; электронные учебники; электронные библиотеки; открытые лицензии; мобильное обучение; облачные образовательные системы и Интернет-сервисы; цифровые видеокommunikации; глобальные медиа; автоматизированные системы управления образовательными организациями (например, АСУ школ, «умные системы»); электронные портфолио и личные электронные кабинеты и т. д. Их системной интеграцией, а также формированием новых образовательных стандартов с учетом новых реалий, разработкой и апробацией методов их применения в образовательной деятельности, обновлением компетенций педагогов занимается цифровая педагогика.

Задачи вуза на современном этапе – обеспечивать актуальность бизнес-образования, регулярно обновлять и создавать новые образовательные программы в связи с изменениями конъюнктуры рынка. Новое время диктует и новую систему подачи знаний.

Образовательный процесс, на наш взгляд, должен быть более технологичным, практико-ориентированным, использующим инновационные образовательные технологии, к которым относятся: индивидуальные образовательные траектории; проектное обучение (интеграция образования и бизнеса); сетевая форма реализации образовательных программ; открытое образование; инновационные методы онлайн обучения; интеллектуальные образовательные технологии; IT-стартапы в сфере образования⁴.

В условиях цифровизации экономики меняется и роль преподавателя современного вуза, который должен обладать

³ Цветкова М. С. Смарт образование как перспектива системного преобразования школы цифровой эпохи // Вопросы интернет образования [Электронный ресурс] <http://vio.uchim.info>.

⁴ Черемисина Е. Н., Белага В. В., Крейдер О. А., Кирпичева Е. Ю. Адаптивная стратегия подготовки кадров для задач цифровой экономики в государственном университете «Дубна» // Современные информационные технологии и ИТ-образование 2017. Том 13. № 2. С. 143.

рядом базовых информационных компетенций, таких как: умение работать с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами; умение вести документацию на электронных носителях; ведение регулярной познавательной деятельности в профессиональной сфере; готовность к дистанционному обучению по переподготовке и повышению квалификации; использование компьютерных и мультимедийных технологий в обучающих процессах подготовки специалистов⁵. Основными компонентами профессиональной компетентности современного преподавателя вуза являются: знания и умения в области преподаваемой дисциплины, психолого-педагогическая, коммуникативная, управленческая (организационная) и креативная компетентности⁶.

На экономическом факультете МГУ имени М. В. Ломоносова реализуется идея элитного высшего образования (ЭВО), особенностями которого являются: отбор студентов по уровню знаний для углубленной программы изучения дисциплин нового учебного плана, предусматривающего углубленные знания в области ИКТ, инновационного развития экономики, эконометрики, современной экономики труда, интенсивного курса английского языка и других дисциплин, а также их участия в научных конференциях, олимпиадах, бизнес-чемпионатах и конкурсах, способствующих развитию у современных студентов и выпускников набора таких компетенций, как: умение ставить цели и задачи; развивать нестандартное мышление, способность решать сложные инновационные задачи; демонстрировать лидерские качества; умение работать в команде и пр. Примером инновационной образовательной

⁵ Кондрашева Н. Н. Формирование информационных компетенций преподавателя высшей школы // Перспективы Науки и Образования. 2017. 6 (30). С. 27–28.

⁶ Блягоз Н. Ш. Профессиональная компетентность преподавателя вуза: основные компоненты. Сетевое научное электронное издание // Научно-информационный журнал НИИ КИ АГУ «Наука: комплексные проблемы». 2014. № 4.

технологии, использующей индивидуальные образовательные траектории, является учебная программа «Группа повышенной академической нагрузки» (ПАН), разработанная в рамках направления «Экономика» бакалавриата экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова. Цель ее – создание дополнительных возможностей интенсивного и глубокого изучения экономики и математики для наиболее подготовленных и мотивированных студентов⁷. А в бакалавриате на направлении «Менеджмент» с 2014 г. действует проект МАХ, который работает как коллаيدر, системно сталкивающий учащихся и работодателей на протяжении всех четырех лет обучения. Для того чтобы попасть в проект, необходимо поступить на направление «Менеджмент» и пройти на 1 курсе ассессмент – центр оценки управленческих компетенций. Карта компетенций проекта МАХ отвечает запросам лучших работодателей и включает в себя digital и soft компетенции, полностью соответствующие современным условиям рынка. Компетенции МАХ являются синтезированными и, наряду с развитием soft skills, включают в себя и образовательный элемент – получение актуальных hard skills от компаний-партнеров проекта, мероприятия которых гибко встроены в общий образовательный процесс. Дорожная карта проекта МАХ сопровождает студента на протяжении всего обучения: каждый год проект ставит перед учащимся конкретные цели и задачи⁸.

Во время обучения на экономическом факультете МГУ имени М. В. Ломоносова реализуется еще одна инновационная образовательная технология – проектное обучение (интеграция образования и бизнеса). Так, предусмотрено, наряду с углубленным изучением теоретических дисциплин, расширение практико-ориентированных курсов с привлечением ведущих специалистов, ученых и экспертов к процессу обучения и реализация стажировок и практик на площадках ведущих

⁷ <https://www.econ.msu.ru/students/bachelor/gpan/> (Дата обращения: 02.03.2018 г.).

⁸ <https://www.econ.msu.ru/students/bachelor/mng/Project-MAX/about/> (Дата обращения: 02.03.2018 г.).

компаний и предприятий. Примером такого практико-ориентированного курса является дисциплина по выбору «Экономика персонала» для студентов 3 курса бакалавриата, направления «Экономика», в учебном процессе которой, наряду с теоретическими лекциями, предусмотрены мастер-классы, открытые интерактивные семинары, проводимые выпускниками факультета, являющихся успешными бизнес-партнерами в ведущих компаниях. Работа студентов над семестровыми кейсами, разработанными практиками, позволяет развивать необходимые навыки групповой работы, коммуникаций, умения работать «под заказ работодателя» над реальными задачами компаний, расширять информационное пространство и приобретать навыки поиска необходимой информации в срок и пр.

В условиях современного информационного общества, создания цифровой экономики особую значимость приобретает развитие дополнительного профессионального образования (ДПО). На экономическом факультете МГУ имени М. В. Ломоносова подготовлен пакет разнообразных дисциплин ДПО. Одним из примеров успешной реализации дистанционно-очной формы обучения является курс «Управление персоналом современной организации», востребованный на современном рынке образовательных услуг. В рамках данного курса слушатели имеют возможность в удобном для них режиме заслушать дистанционные лекции и принять участие в вебинарах, на которых можно проконсультироваться с преподавателями, задать вопросы и разобрать практические кейсы, а также пройти промежуточную аттестацию. Очная форма занятий предполагает индивидуальную защиту исследовательских проектов и выдачу сертификатов о повышении квалификации.

Таким образом, реализация практико-ориентированного подхода к профессиональному образованию путем объединения усилий системы образования и бизнес-сообщества позволит, на наш взгляд, подготовить конкурентоспособные кадры для современного рынка труда в условиях формирования цифровой экономики.

Баландина О. В., к. филос. н., доцент
Симонец Н. А., доцент кафедры непроеизводственной сферы
и социальных технологий
г. Москва, Академия труда и социальных отношений

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ВЫЗОВ ВУЗОВСКОМУ ОБРАЗОВАНИЮ

Задачи, стоящие перед современным образованием, предполагают определенную ревизию и модернизацию методов обучения. Применение традиционных моделей обучения молодежи, обладающей способностями использования технических средств, снижает «драйв», мотивацию студентов, привлекательность образования.

В этой связи интересно обратиться к опыту крупных компаний, которые не могут не учитывать изменения внешней среды, совершенствуют подходы, используют уникальные технологии обучения персонала.

Возрастание значения новых компетенций персонала привели к тому, что ведущие компании занимаются их регулярным обновлением, вкладывая средства в профессиональный и личностный рост своих сотрудников. Они не просто ориентируются на предложения провайдеров, а сами начинают выбирать, кого, чему и каким образом учить, чтобы иметь коммерческий потенциал, маркетинговые перспективы.

Современное обучение персонала компаний включает не столько традиционные формы, сколько новые методы неформального обучения с применением высоких технологий. Такое обучение (informal, non-formaleducation, leaning) становится одной из перспективных инновационных технологий современного образования.

В контексте корпоративного обучения неформальным обычно называют любое обучение персонала, которое выходит

за рамки организованных формальных программ. Под неформальным обучением понимается процесс получения знаний (как на рабочем месте, так и вне его) в ходе общения с другими людьми (коллегами, клиентами, единомышленниками), как правило, с использованием современных информационных технологий; обмен знаниями, опытом, установками.

Технологии внеаудиторного обучения способствуют развитию трудового потенциала работников в самых разнообразных сферах деятельности на предприятиях различных организационно-правовых форм. При этом затраты на него составляют меньшую часть бюджета, выделенного на развитие персонала.

Решая задачу повышения качества обучения используют: электронное обучение, коучинг, сторителлинг, playback театр, метафорическая игра, шедоунг, секондмент, баддинг, кинотренинги, виртуальные тренажеры, компьютерные игры, обучение в рабочих группах, социальные сети, анализ сетевого взаимодействий и др.

За счет улучшения доступа к ресурсам и сервисам, а также удаленного обмена знаниями и совместной работы трендом № 1 стало электронное обучение (e-learning) использующее новые технологии мультимедиа и Интернет¹. Это учебный процесс с использованием интерактивных электронных средств доставки информации: компакт-дисков; корпоративных, социальных сетей, Internet и др. Помимо реализации основной функции – получение знаний на расстоянии, e-learning является средством повышения эффективности традиционных форм обучения и может использоваться в дополнение к очным формам учебного процесса.

Конечно, при внедрении электронного обучения приходится решать новые задачи. Одна из трудных проблем электронного обучения – мотивация обучающихся. Учитывая выход на рынок труда нового поколения, в стремлении вовлечь

¹ Титова С. В. Мобильное обучение сегодня: стратегии и перспективы // Вестник МГУ. Сер. 19. Лингвистика и межкультурная коммуникация. – 2012. – № 1. – С. 10–13.

«игреков» и «миллениалов» в процесс обучения разработчики программ используют игровую подачу образовательного материала, готовы переводить в игровой формат разные темы, в том числе банковские и юридические. Например, Сбербанк для своего корпоративного университета разработал компьютерные бизнес-симуляции не только для сотрудников, но и для партнеров.

Изменились и требования к оформлению: в тренде – большие игровые поля, яркая графика и запоминающиеся персонажи. Организации понимают, что капитализация (ROI) такого продукта тем выше, чем он качественнее реализован. В последнее время всё чаще пользуются спросом офлайн-варианты геймификации, а именно серьёзные бизнес-игры, которые моделируют реальность. Геймификация (с большим количеством игровых механик для вовлечения) стимулирует персонал к постоянным улучшениям и четкому пониманию областей для улучшения, влияет на его производительность. Также геймификация переводит менеджмент от роли постановщика/приемщика задач к роли коуча.

Важным инструментом в работе специалистов электронного обучения является система дистанционного обучения. Однако она может оказаться главной статьёй расходов в поиске надежной, универсальной системы дистанционного обучения, которая удовлетворит все ваши потребности в области развития электронного обучения персонала. Сейчас используют системы дистанционного обучения (СДО) с открытым исходным кодом, которые отвечают запросам компании в рамках выделенного бюджета. Назовем лишь некоторые: Ё-СТАДИ; ATutor; Eliademy; ILIAS.

Появление новых стандартов связи привело к развитию мобильного обучения (mobilelearning, m-learning) посредством мобильных телефонов (SMS-тренинг), устройств i-Pad, PDA (карманных ПК), планшетные персональные компьютеры (tablet PC) и др. Обучение mobilelearning получило широкое распространение в зарубежных компаниях, начинает

использоваться в российской практике (мобильный учебный курс «Продажа кредитных тарифных планов для физических лиц» в компании «Билайн»).

Например, SMS-тренинг представляет такой метод обучения персонала, при котором учебный контент доставляется непосредственно в мобильное устройство (гаджет) сотрудника небольшими блоками в течение дня. Особенности такого тренинга: наличие модератора и группы – 10–12 человек; продуманные задания и упражнения, система рейтингов.

Другой пример, использование виртуальной реальности для моделирования различных сценариев реальной работы. Уже сегодня зоны VR-обучения персонала оборудованы в крупных торговых сетях, например, Walmart.

Технологии обучения в компаниях постоянно изменяются, они трансформируются в зависимости от стратегии, актуальных проблем и кадровой политики, ожиданий сотрудников и лучших практик.

Конечно, в вузах тоже меняются технологии обучения. Но зачастую они не дают ощутимых результатов. Допустим, было обычное, очное обучение, а нужно перевести часть программы в электронный формат. Чаще всего программу и материалы очного обучения немного редактируют: что-то сокращается, что-то расширяется, добавляются иллюстрации и графика, тесты. Такой курс может не дать желаемого результата. Потому что в итоге сделан не курс обучения, а материалы очного обучения в электронном виде.

Получится ли адаптировать эффективные практики обучения современных компаний в образовательном процессе вуза? Если следовать тенденциям, то необходимо сосредоточиться на компьютеризации учебного процесса; создании мультимедийных учебных курсов; дистанционном обучении.

Виртуальные образовательные ресурсы занимают у студентов первые места по применяемости: они содержат всю необходимую информацию (лекции-презентации, методические рекомендации, ссылки на интернет-ресурсы, тесты). В связи с

этим ролевые характеристики преподавателя наполняются новым технологичным содержанием. Он должен уметь проектировать и внедрять электронные образовательные ресурсы, вести неформальный и формальный диалог в социальных сетях, блогах, форумах, видеоконференциях. Одновременно преподаватель обязан формировать у студентов навык поиска информации из разных источников, грамотное отношение к чужим текстам, заимствованиям, критическое отношение к Интернету как источнику информации.

Или, рабочая программа дисциплины может включать описание метода, формата работы, результата и необходимого времени для формирования/развития определенной компетенции. Упражнения, задания, деловые игры в безопасной учебной среде должны научить размышлять на языке бизнеса, дать некоторый практический опыт.

Возможно, стоит задуматься о необходимости Экспертно-методических советов, включающих методологов и экспертов, которые регулярно оценивают проектирование новых ресурсов. Сначала эксперт пишет комментарий. Потом разработчик программы отвечает на вопросы членов Экспертно-методического совета на очной сессии, а эксперты выносят свой вердикт, в виде итоговой оценки. Эти оценки учитываются при вознаграждении преподавателя, который постоянно проектирует актуальные электронные методические комплексы, мультимедийные учебники.

Таким образом, технологичность образовательной среды – общая тенденция, которую необходимо учитывать при соединении частных авторских курсов, учебных пособий и учебников и новых информационных ресурсов. Эта сложная среда становится базой для формирования профессиональных компетенций выпускников.

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОСНОВА НАЦИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ

В наш век расширения глобализации, разнообразных конвергенций, невиданного технического прогресса и новых цифровых технологий всё подвержено быстрым изменениям. В информационной эпохе перемен идут уже свои перемены – используются беспроводные цифровые технологии и искусственный интеллект, что влияет на все отрасли, на всех нас и общество в целом. Мы живём в непрерывно меняющемся, сверхсложном и труднопредсказуемом мире неопределённости, в котором образование, несомненно, играет решающую роль.

У современного поколения Y – 1982–2000 годы рождения по Н. Хоув и В. Штраус уже совсем другие ценности и приоритеты. Для них сегодня главное – это получить качественное и современное образование как базу для дальнейшего расширения своих компетенций, чтобы вовремя стать многофункциональными специалистами и уметь обрабатывать разную информацию и разнообразные данные, эффективно принимать решения. Они стремятся и дальше развивать свои когнитивные способности, постоянно продолжать своё обучение и профессиональный рост, без чего невозможно построить карьеру в любой области.

При поступлении на работу они хотят не только приобрести опыт, добиваться наибольших материальных благ, но и иметь возможность постоянно повышать свою квалификацию, приобретать новые компетенции в сфере передовых дигитальных технологий. Необходимость постоянного саморазвития является для них ключевой ценностью. Получение второго и третьего образования, изучение нескольких языков сегодня стало для них обычным явлением. Итак, эпоха цифровых технологий определила

траекторию изменений самого образования и по содержанию и по высокотехнологичным методам и средствам обучения.

Здесь надо отметить, что такое изменение современного образования обусловлено, прежде всего, развитием высоких технологий и, конечно, потребностями экономического роста, то есть развития производства и повышения доходов. Здесь образование больше предстаёт фактором экономики, а не базовым фактором культуры. Образование всё больше и чётко подключилось к экономике, рынку и далее к политике, которые финансируют и направляют образование. Полезны только образованные люди и образование становится всё более дорогим. Однако, мы хотим отметить сферу, где образование сохраняется как основной фактор культуры. Это – «сакральная» духовная сфера наций и национальной идентичности.

Придерживаясь методологического концепта социального конструктивизма, мы понимаем под нациями не столько данную определённую группу людей, сколько представление этих людей об их единстве, объединяющее их в единое сообщество на основе своей культуры и под защитой суверенного независимого государства. Также, важным является понимание современной идеи нации не столь как этнонации, а скорее как согражданства, как согласие и желание людей жить вместе и сохранять общее историческое и культурное наследие, выражающее их своеобразие. «Нация – сообщество вообразённое, поскольку члены даже самой маленькой нации никогда не будут знать большинства своих братьев-по-нации, встречаться с ними или даже слышать о них, в то время как в умах каждого из них живет образ их общности»¹.

Нация как политическое сообщество граждан, скреплённое единой национальной идентичностью, стремится основываться на праве, гражданском равноправии, развитии экономики и социальных гарантиях, а не на этническом многообразии страны. Национальная идентичность как осознание людьми

¹ Андерсон Б. Воображаемые сообщества. М., Канон-пресс-Ц, 2001. С. 31.

своей принадлежности к нации, с которой они себя идентифицируют, порождает чувство солидарности, сопричастности с целой страной. Это те общие черты, неуловимая схожесть, те прочные социальные взаимосвязи, взаимоотношения и взаимодействия, которые объединяют людей в единое коллективное сообщество, воображаемое ими как своя нация. Это – общность духовного порядка, общие ценности, нравственные традиции, история побед и поражений, которые сплавляют людей, формируют взаимную привязанность, связывают их прошлое, настоящее и будущее. И такая национальная идентичность возникает, прежде всего, на основе общей культуры и языка, современной системы образования и воспитания, которые образуют относительную социальную однородность.

Такое представление невидимых «тесных связей родства и братства» (Б. Андерсон) приобретает реальные очертания целостного сообщества именно в Новое время с бурным развитием капитализма и урбанизации. Значит, проблемы нации и национальной идентичности есть проблемы современные, которые обусловлены глубокими изменениями последних двух столетий. Именно начало индустриального развития в Европе и США способствовало формированию общего письменного языка, потому что радикально изменившийся характер промышленного труда уже никак не нуждался в жёстко устоявшейся социальной и культурной иерархии феодальной раздробленности. Теперь непрерывный рост производства требовал унифицированных систем знаков и символов, понятных для всех, независимо от социальной дифференциации и различных наречий. Когда приведённый к стандарту письменный язык становится массовым благодаря книгопечатанию, а свободный рынок широко распространяет книги и учебники, газеты и журналы, тогда возникает основа для развития не только стандартной системы образования и распространения массовой грамотности, а также для развития единой культуры. Здесь надо отметить, что читая печатные

издания о событиях в далёких районах своей страны, разные люди смогли представить свою связь с членами одной нации, что сближало их сознание.

Не только сады, школы, вузы, профессиональные учебные заведения, а также содержание обучения, его методы и средства, но и уникальные традиции поучений и воспитания в семье образуют единую систему образования. Так, массовое образование становится основой и каналом передачи национальной идентичности, которая отождествляет нас со своими и одновременно отличает нас от других в культурном контексте. В эпоху усиления глобализации противопоставить другой культуре именно свою, собственную, особенную культуру и есть яркое проявление своей национальной идентичности, что соединяет людей в нацию. При этом современная нация также обусловлена правовым, политическим и экономическим единством. «Однако на международном уровне культура может иметь большое значение, особенно когда она становится символом национальной или государственной идентичности»².

Так, ключевыми элементами национальной идентичности являются именно культура и язык, которые осваиваются, внедряются и наследуются в стандартизированной системе образования и его институтах. Подключение к всеобщему образованию и современным системам коммуникации, единому печатному языку, поддерживаемых демократическим государством, способствует социальной и особенно культурной однородности, гомогенности общества, что ведёт к ещё более тесным социальным связям, к объединению различных людей в сообщество нации. У людей со сходным образованием меньше различий в речи, в культурном уровне, они также больше осознают себя членами сплочённой нации, гражданами своей общей Родины.

² Хобсбаум Э. Разломанное время. Культура и общество в XX веке. М., АСТ, 2017. С. 69.

В Монголии с 1990-х годов наряду с современным монгольским языком, использующей кириллицу, в системе среднего и высшего образования изучается традиционная старомонгольская вертикальная письменность, которая приобрела главенствующее значение в утверждении национальной самобытности монголов. Расширилось изучение и преподавание великих этапов монгольской истории, направленных на развитие национального самосознания. Сегодня как нацию образующие определяют такие предметы как родной язык, родная литература, история и география.

В такой издревле многонациональной, многоконфессиональной стране как Российская Федерация с многообразием культур отмечается тенденция развития этнокультурного образования с изучением своих родных языков, культуры и истории. Россия выбирает идею развития и сохранения российской гражданской национальной идентичности, – «При этом общероссийское образование и воспитание не приведут к исчезновению этнонациональной идентичности российских граждан и запрос на этнокультурный компонент обязательно сохранится»³.

Таким образом, универсальное образование с едиными общими стандартами обучения, используя новые цифровые технологии, сочетая транснациональное и национальное, интегрирует сегодняшнее сложное общество. Тем более, что национальная идентичность обуславливает национальные интересы и национальную безопасность страны не меньше, чем её экономический рост и политическая стабильность.

³ Тишков В. А. Как нам построить общество равных, разных, солидарных наций и народностей. Независимая газета. 27.02.2018.

К ПРОБЛЕМЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

Система труда в организациях определяется через производительность труда, должностной оклад, объем производства, а также значимыми являются ключевые показатели эффективности работы сотрудника. Современные условия ведения бизнеса создают необходимость внедрения новых способов управления, изменения взглядов на сущность и содержание организации труда и его оплаты с целью повышения эффективности функционала организации. В работе «Экономические возможности наших внуков» Дж. Кейнс писал о том, что инновации, в том числе и современные технологии, меняют уровень занятости, и в целом влияют на состояние рынка труда. По мнению А. Маршалла «главным предметом исследования экономической науки является побудительный мотив, который наиболее устойчиво воздействует на поведение человека в хозяйственной сфере его жизни»¹ Для того чтобы избежать контент-ловушек современности в реализации инновационных проектов в управлении персоналом и его мотивации требуется не только рефлексия существующих дескриптивных моделей но и продуцирование и использование новых моделей и технологий. Результативность при реализации новых практик в управлении персоналом и анализ экономической эффективности применяемых новаций способствует повышению адаптивности организации к изменениям внешней среды. Т. Питерс писал, что «приблизительно 97% ваших людей – творческие, решительные, лояльные, равнодушные и энергичные, за исключением тех восьми часов, когда они работают на вас. И

¹ Маршалл А. Принципы экономической науки. М.: Прогресс, 1993.

мы должны задать себе серьезный вопрос: что же это за бездонную пропасть мы как менеджеры создали, которая отобрала эти таланты и превратила их в отключившихся людей?» Как отмечает В. П. Пашуто² «труд становится все более сложным и ответственным, а его несовершенная организация имеет все более серьезные отрицательные последствия». То есть на уровне микроэкономических систем (предприятий) изменяются трудовое содержание технологических операций, из трудового процесса устраняется часть циклически повторяющихся элементов работы (в условиях автоматизации процессов), увеличивается объем работ по наладке и поддержанию в рабочем состоянии технологического оборудования и управления ими. Исследования мотивации достижения в трудовой деятельности осуществлялись в работах ученых Н. Ахома и К. Левина; у Н. Ахома попытки объяснения направленного на достижение, поведения испытуемых его лаборатории, были связаны с концепцией «детерминирующей тенденции», К. Левин использовал понятия «квазипотребности». Сами же изменения целесообразно проводить постепенно, т. е. инкрементальные изменения (небольшие пошаговые) в организации, а не сразу радикальные-глобальные при выработке способов управления изменениями в случаях нейтрализации персонала при его сопротивлении новациям и при поиске новых форм мотивации («Концепция стратегического смещения» Дж. Джонсон)³. В книге «Бизнес в стиле фанк» авторов К. Нордстрема и Й. Риддерстрале новации реализуются также в скорости реализации проектов и правильной реорганизации функционала организации, это также можно отнести к внедрению инновации в управление мотивированностью сотрудников организации. Особенности

² Пашуто, В. П. Организация и нормирование труда на предприятии : Учебное пособие для студентов / В. П. Пашуто. – М. : КНОРУС, 2012. – 304 с.

³ Джонсон Дж., Шоулз К. Уиттингтон Р. Корпоративная стратегия: теория и практика – М: Вильямс, 2007.

трансформации мотивационно-коммуникативных процессов в современном обществе определены в работах таких ученых как Д. Белл, Э. Гидденс, М. Кастельс и Э. Тоффлер⁴. По мнению Д. Стиглица⁵ бурное развитие информационной экономики способствовало использованию информационных технологий, уместно упомянуть концепцию «асимметричной информации», в контексте эффективности рынка капитала в постиндустриальном обществе. Кроме Д. Стиглица вопросы информационной асимметрии в своих работах исследовали такие ученые как Д. Акерфолд, Дж. Стиглер⁶ и М. Спенс, в этом контексте, также возможно рассматривать теорию стадий развития общества Р. Ноллана, связав данную теорию со стадийностью становления информационной экономики. В условиях формирования интеллектуального социального капитала, и перехода на экономику знаний, а также использования эмоционального интеллекта усиливается роль информационного фактора в сфере труда и мотивированности персонала. Идеи Т. Парсонса и Ю. Хабермаса, о том, что тип культуры обуславливает особенности типологии экономики, созвучны идеям М. Вебера о детерминированности типа экономики доминирующим типом этики и С. Н. Булгакова⁷ о связи «духа истории» и «духа времени». И. З. Абдулаев считает, что информационные технологии, делают «весь спектр общественных отношений взаимосвязанными»⁸. В пособии «Экономика и социология труда» Н. М. Воловская определяет

⁴ Тоффлер, О. Адаптивная корпорация. Текст. / О. Тоффлер // Новая индустриальная волна на Западе: Антология / Под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999.

⁵ Stiglitz J. Freefall. – New York: WW Norton Company, Inc. 2010.

⁶ Stigler G. The economics of information // Journal of Political Economy. – 1961 – Vol. 69. (2) – pp. 213–245.

⁷ Булгаков С. Н. Два града: исследования о природе общественных идеалов / В. В. Сапов, сост., коммент. М., 2008. С. 361.

⁸ Абдулаев И. З. Информационное общество и глобализация: критика неолиберальной концепции [Текст] : монография / И. З. Абдулаев ; изд-во «Фан ва технология». – Т., 2006. – 191 с.

трудовое поведение работника, как мотивационное ядро, которое состоит из мотивов обеспечения, мотивов признания и мотивов престижа⁹. Д. Танскот в своей книге «Электронно-цифровое общество» рассматривает структуру современного общества в своих научных работах и отмечает что структура подобна «структуре молекул», а социальные структуры в обществе технологий, в том числе и в профессиональной сфере определяются как совокупности узлов¹⁰, в свою очередь Д. С. Робертсон подчеркивал влияние и причинно-следственную связь принципа кодирования информации и изменений в социально-экономической реальности. Изменчивая (турбулентная) внешняя среда характеризуется повышенной неустойчивостью, непредсказуемостью, а поведение менеджеров сильно усложняется по сравнению с их действиями в «спокойной» среде. Правила, согласно которым организации должны действовать, быстро и непредсказуемо меняются. В таких турбулентных окружениях на первое место выходит способность организаций к повышенной приспособляемости и выживанию, и своевременной работе над мотивированностью сотрудников. Д. Пью¹¹ определял организации как организмы и рекомендовал тщательно продумывать потребности в изменениях и отслеживание обратной связи с персоналом. При непрерывных изменениях во внешней среде, по мнению экономиста Н. Макрэя, организации становятся «мутирующие» или меняющиеся структуры. Требуется внедрение и использование симплекс-методов и многоплатформенных контентов для реализации трудового потенциала, с учетом мотивационного аспекта и создания условия для инновационного мышления сотрудников.

⁹ Воловская Н. М. Экономика и социология труда: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М; 2007. – С. 164–165.

¹⁰ Тапскотт, Д. Викиномика. Как массовое сотрудничество изменяет все / Д. Тапскотт, Э. Д. Уильямс. – NY.: BestBusinessBooks, 2009. – 498 р.

¹¹ Пью Д. Исследователи об организациях / Д. Пью, Д. Хиксон. – М.: Новости, 1996. – 240 с. 13.

А. Бюль¹² представляет виртуальное общество как одну из моделей информационного общества, а современную цифровую технологизацию, как функционал продуцирования «зеркальных миров», т. е. новых пространств для коммуникаций, предопределяющих особенности мотивационной составляющей в управлении персоналом. Современные условия труда очень быстро изменяются, и тенденциями, например, нематериальной мотивации могут выступать скользящий график или гибкий, а также удаленная работа (французский опыт), в Японии активно продвигается беспроцентное кредитование сотрудников и расходы по обучению сотрудника и его детей, оплаченные организацией¹³. В условиях информационного общества возрастает внимание к мотивации труда персонала, и к социальному капиталу как таковому¹⁴.

¹² Bühl A. Die virtuelle Gesellschaft des 21. Jahrhunderts: sozialer Wandel im digitalen Zeitalter. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 2000.

¹³ Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. М., «Прогресс», 2012, С. 139–144.

¹⁴ Crawford, R. In the Era of Human Capital: the Emergence of Talent, intelligence, and Knowledge as the Worldwide Economic Force and What it means to Managers and Investors Text. / R. Crawford. New York; Harper Business. 1999.

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И ФАКТОРЫ ЕЁ РАЗВИТИЯ

Для Российской Федерации обязательное социальное страхование своих граждан является одной из приоритетных организационно-правовых норм защиты населения. Социальное страхование – это гарантия для человека со стороны государства, которое поддержит его при наступлении старости или нетрудоспособности, а также в иных случаях за счет сформированных страховых взносов. Данные взносы формируются отчислениями работодателей, которые в дальнейшем идут на финансирование всех предусмотренных видов социального страхования.

Главной целью социального страхования можно назвать распределения социального риска, как на самих работающих граждан, так и на работодателей, которые в силу закона обязаны отчислять соответствующие взносы в целевые фонды.

Мировая практика показывает, что система социального страхования граждан своей страны – это фундаментальный институт социальной защиты населения в рыночной экономике, главной задачей которой является обеспечение конституционных прав людей на материальное обеспечение в случае частичной или полной утраты трудоспособности, при наступлении старости, при потере кормильца, а также в случаях болезни или безработицы¹.

В Российской Федерации социальная защита граждан сегодня действует как социальный институт. Основная задача, которая поставлена перед государством – это решение социальных проблем, а также социальная помощь уязвимым группам населения и социальным слоям.

¹ Социальная политика: Учебник / Под общ. ред. Н. А. Волгина. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. С. 298.

Система социальной защиты – это взаимодействующих друг друга законодательно установленных социальных, экономических, юридических прав и гарантий, социальных учреждений и институтов, которые обеспечивают реализацию и создают все условия для поддержки и деятельного существования, а также жизнеобеспечения, главным образом социально уязвимых групп и слоев населения².

Такие факторы как экономические, политические, нравственно-психологические, идеологические оказывают существенное влияние на развитие системы социальной защиты граждан в России.

Рассмотрим более подробно каждый фактор, оказывающий влияние на развитие данной системы.

Экономические факторы определяют специфику и характер функционирования института социальной защиты граждан. От сумм инвестиций и накоплений в социальную защиту будут определены:

- обновление материально-технической базы учреждений, занимающихся социальным обслуживанием граждан, а также уменьшение текучести кадров и набором новых сотрудников в данную сферу обслуживания путем стимулирования социальной защиты самих сотрудников;

- пенсионное страхование, а также страхование по безработице, материальная поддержка временно нетрудоспособных граждан;

- укрепление экономического состояния домохозяйств, развитие потенциала семьи и принципов семейного подхода к ведению домохозяйств;

- противодействие таким угрозам как рост безработицы, демографический кризис, миграция трудоспособного населения за рубеж, падение морально-нравственных устоев и

² Актуарные расчеты в обеспечении социальной защиты населения: Актуарные расчеты в обеспечении социальной защиты населения: учебное пособие / О. В. Бахарева, С. Ф. Федорова. – Казань: Изд-во Казанск. гос. архитектур.-строит. ун-та, 2016.. С. 15.

традиций общества, а также угрозам, связанным со здоровьем граждан и состоянием генофонда.

Политические факторы демонстрируют возможность власти вести провозглашенную социальную политику, проводить реформы, оказывать влияние на положение дел в социальной сфере государства, преодолевать социальную нестабильность и бедность путем повышения уровня жизни граждан, участвовать в ликвидации последствий от чрезвычайных ситуаций, а также уменьшать социальную дифференциацию общества.

В данном виде система социальной защиты представляет собой элемент национальной безопасности государства. На решение социальных проблем государство сосредоточено на таких направлениях как:

- развитие социального обслуживания и социальных выплат;
- прогнозирование и мониторинг социальных процессов;
- развитие социального законодательства;
- реализация и разработка как федеральных, так и региональных социальных программ развития;
- контроль за принимаемыми решениями органов государственной власти в социальной сфере и предотвращение таких решений, которые способны ухудшить социальную ситуацию в стране;
- повышение уровня управления в исполнительной власти, укрепление основ федерализма, а также оптимизация управления в системе социальной защиты населения и социального обслуживания граждан Российской Федерации.

Идеологические факторы взаимосвязаны с системой общественных взглядов. Данные факторы влияют и на экономическую жизнь общества, и на социальную. Они взаимодействуют с общественными объединениями, партиями и различными слоями общества, а также влияют на деятельность государства.

В советские годы господствовала коммунистическая идеология о приоритетном направлении в области социальной защиты и поддержки советских граждан со стороны государства. Начатые реформы в 90-х годах в России ориентировались на идеи либеральной рыночной экономики. Система социальной защиты в эти годы была основана на отношениях частной собственности. В данном виде экономики приоритетным является развитие организационно-правовых форм защиты нуждающихся частного характера (общество взаимопомощи и частное страхование). Однако, проводимые реформы показали свою ничтожность и тогда правительство вынуждено было расширить свое внимание и на другие концепции и модели социальной защиты населения³. В ведущих странах с рыночной экономикой наряду с формами защиты частного характера играют немало важную роль формы защиты, основанные на определенном обобществлении средств и их перераспределении на нужды граждан. Как правило, это характерно для стран с социально-ориентированной рыночной экономикой. Основными признаками данной экономики является:

- использование частных форм социальной защиты, основным направлением которых является повышение уровня социальной защищенности людей;
- государственные гарантии минимальной медицинской помощи и уровня социального обеспечения;
- развитие новых организационно-правовых форм защиты;
- обязательное социальное страхование занимает главное место в организационной структуре системы социальной защиты граждан.

В Конституции Российской Федерации указано на то, что общество должно быть ориентировано на создание социального государства, политика которого нацелена на создание условий, способных обеспечить достойную жизнь и

³ Официальный сайт Фонда социального страхования Российской Федерации URL: <http://r74.fss.ru/about/73966/73968.shtml>.

свободное развитие человека, кроме того для реализации основных социальных потребностей личности предполагаются государственные гарантии⁴.

Нравственно-психологические факторы считаются одними из важнейших в сфере социальной защиты граждан. Нравственно-психологические проблемы проявляются и часто возникают во всех сферах социальной помощи и поддержки человека – при оказании поддержке семье, при общении клиента и социального работника, в работе учреждений социального обслуживания и прочее.

Работники социальных служб ежедневно встречают проблемы и сталкиваются с проявлениями политического и социального неравенства, утраты человеческих ценностей и унижения человеческого достоинства.

В связи с этим, одной из приоритетных задач данного института социальной защиты должно стать содействие в восстановлении социальной справедливости, уважительного отношения к ценностям человека вне зависимости от его социального статуса, восстановлению законных прав клиента и реализации его основных потребностей. Особо следует обратить внимание на массово возникающее в сознании людей социальное иждивенчество, которое проявляется при оказании социальной помощи и поддержки.

В заключении стоит отметить, что в настоящее время в России возрастает понимание важности учета проводимой социальной политики, нацеленной на повышение благополучия общества. Для повышения этого влияния усиливается работа по внедрению новых механизмов оказания социальных благ, которые в свою очередь позволяют, и экономить, используя более эффективно имеющиеся ресурсы, но

⁴ «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

и учитывать задача стимулирования работника. Что в свою очередь поможет обществу более успешно проходить путь формирования новой, соразмерной рыночной экономике концепции интересов разных социальных категорий и групп граждан, которая станет в дальнейшем основной экономического роста.

ИЗМЕНЕНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТИРОВ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ У СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ, ВСТУПАЮЩЕЙ В ТРУДОВУЮ СФЕРУ

Обратимся к категории «молодежь» и ряду характеристик, способствующих формированию ее особого положения на рынке труда.

Ю. А. Зубок и В. И. Чупров понимает данную категорию следующим образом: «молодежь (в широком смысле) – обширная совокупность групповых общностей, образующихся на основе возрастных признаков и связанных с ними основных видов деятельности». «Молодежь (в узком смысле) – социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, специфических интересов и ценностей¹».

И именно ценности, формируемые обществом, транслируемые посредством основных институтов (СМИ, семья, образование и др.), являются основой формирования современной модели занятости молодежи на рынке труда.

Проводимые социологические исследования показывают, что ценности в сфере занятости постоянно видоизменяются, и молодежь как самая адаптивная группа населения, «быстрее» на них реагирует и приспосабливается к новым реалиям.

Для современной молодежи в качестве основных источников информации (согласно исследованию аспектов формирования ценностных ориентаций современной российской молодежи) выступают: СМИ (78%), семья (74,7%), сфера образования (55,3%)² и др.

¹ Социология молодежи. Энциклопедический словарь / отв. ред. Ю. А. Зубок, В. И. Чупров. – М.: Академия, 2008. – с. 268, 269.

² Осипова Н. Г., Елишев С. О., Прончев Г. Б. и др. Аналитический отчет по итогам социологического исследования «Особенности процесса

Таким образом, транслируя определенное «вИдение» современной успешной жизни, работы посредством популярных социальных каналов, с которыми все более активно взаимодействует молодежь, а также, транслируя, через такие ключевые целевые потоки для молодежи как семья, общество формирует те образы и цели, к которым и стремится молодежь.

Именно молодежь в силу отсутствия профессионального и жизненного опыта, необходимых навыков и компетенций является наиболее подверженной влиянию рефератных групп, мнений, стереотипов. Кроме того, в трудовой и социальной сферах жизни современное поколение молодежи (millennials) в своем поведении и взаимодействии реализует, прежде всего, такие характеристики как: бесконфликтность, неагрессивность, приспособляемость, нежелание упорно трудиться, желание «казаться, а не быть» и др.

У молодежи происходят значительные изменения ценностных ориентаций по отношению к труду. Еще исследования 2000–2007 годов показывали, что труд воспринимался исключительно как средство и инструмент материального обогащения, а уже потом прослеживались ценности «интересная работа», «самореализация» и «полезность обществу». «По сравнению с 1960 годами в 2006 году ценность интересной работы переместилась с первого места на четвертое³». В первую очередь, это было связано с общими тенденциями восприятия труда, поскольку в процессе рыночных реформ были упразднены и идеология общественной значимости труда, трудовое воспитание.

Современные исследования показывают, что молодежь уже так не стремится к карьере, например: в 2015 году «карьеризм»

формирования ценностных ориентаций современной российской молодежи и осуществления молодежной политики в Российской Федерации» // МГУ имени М. В. Ломоносова – Электрон. текст. данн. – М., 2015. – с. 127. – URL: [https:// istina.msu.ru/reports/11248644](https://istina.msu.ru/reports/11248644) (ISBN2233).

³ Семенов В. Е. Ценностные ориентации современной молодежи // Социологические исследования. – 2007. – № 4. – с. 37–38.

положительно оценили 58,1% студент, а исследования 2013 года показывали данную оценку на уровне 64,2%⁴. На первый план стали выходить такие ценности как: «свободное время», «работа как развлечение», «работа и путешествие» и др.

Тот факт, что труд в восприятии молодежи активно видоизменяется, показателен исследовательскими данными. Студенты говорят о следующих ценностях, их важности, представленности в своем восприятии: «культ потребления (47,7%), культ денег (47,2% на 22,3% меньше, чем в 2013 г), здорового образа жизни (39,6%), культ семейного благополучия (28,8%), трудолюбия (18,1%)⁵» и др.

Семья также продолжает активно влиять на формирование мнений, ожиданий, ценностей в профессиональной сфере, однако для молодежи, только вступающей в трудовую сферу, данный институт приобретает и иную роль помимо источника информации. Семья становится «базой их существования» на более длительный период, ранее молодежь в 18 лет стремилась к самостоятельности, в настоящее же время эта возрастная граница сдвинулась до 30 лет.

Молодежь не стремится к самостоятельности, к ответственности, принятию собственных решений. Например, современная молодежь, сталкиваясь с конфликтной ситуацией, необходимостью упорного, длительного труда будет склоняться к смене работы пусть даже и перспективной, и престижной,

⁴ Осипова Н. Г., Елишев С. О., Прончев Г. Б. и др. Аналитический отчет по итогам социологического исследования «Особенности процесса формирования ценностных ориентаций современной российской молодежи и осуществления молодежной политики в Российской Федерации» // МГУ имени М. В. Ломоносова – Электрон. текст. данн. – М, 2015. – с. 127. – URL: [https:// istina.msu.ru/reports/11248644](https://istina.msu.ru/reports/11248644) (ISBN2233).

⁵ Осипова Н. Г., Елишев С. О., Прончев Г. Б. и др. Аналитический отчет по итогам социологического исследования «Особенности процесса формирования ценностных ориентаций современной российской молодежи и осуществления молодежной политики в Российской Федерации» // МГУ имени М. В. Ломоносова – Электрон. текст. данн. – М, 2015. – с. 132. – URL: [https:// istina.msu.ru/reports/11248644](https://istina.msu.ru/reports/11248644) (ISBN2233)

нежели продолжению подобной деятельности. А активизация информационной составляющей современного мира, рост дистанционных способов заработка только способствуют тенденциям выбора профессий, сфер деятельности, где не требуется столь значительных трудозатрат, жесткого режима работы. Работа на предприятии, в производстве перестают привлекать молодежь.

В период до кризиса 2008 года молодежь, вступающая в трудовую сферу, активно заявляла о желании заработка, престижности работы, была в значительной степени актуальна проблематика превалирования ожиданий молодежи и реалий на рынке труда (зарплатные ожидания выше реального уровня оценивают 58% выпускников⁶). На современном этапе (в сфере занятости у молодежи, вступающей в трудовую сферу) первостепенно «комфорт», «впечатления», «отсутствие жесткого режима работы», «одобрение окружением», предпочтительны самозанятость, фриланс.

⁶ Алтухов В., Серебряков А. Исследование проблем трудоустройства выпускников и молодых специалистов на современном рынке труда: ВУЗы и работодатели [Электронный ресурс] // Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии». – Электрон. текст. данн. – М, 2009. – URL: [http:// www.profcareer.ru/lib/articles.php](http://www.profcareer.ru/lib/articles.php).

Будникова Н. О., аспирант
г. Воронеж, Воронежский Государственный Университет

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

Социально-трудовые отношения являются главной составляющей всей системы отношений общества, образуя своеобразное «ядро» социально-экономического развития¹. Они определяют образ жизни людей, структуру связанных с ним процессов и отношений. Уровень развития социально-трудовых отношений характеризует степень демократизации общества, социальную ориентированность его экономической системы, совершенство общественных отношений в целом.

Именно ввиду этих причин социально-трудовые отношения и, связанные с ними процессы и явления заслуживают пристального внимания и изучения, а так же нуждаются в совершенствовании путем эффективного реформирования. Социально-трудовые отношения рассматриваются нами как комплекс взаимоотношений между наемными работниками и работодателями (органами, которые их представляют) при участии государства (органов законодательной и исполнительной власти).

За годы формирования экономики в России произошли фундаментальные изменения в социально-трудовых отношениях: они значительно усложнились, появились их новые виды и формы. На современном этапе развития экономической системы России, в качестве особенностей социально-трудовых отношений, мы можем выделить следующие: современной основой функционирования

¹ Официальный портал Института социологии Российской академии наук.
URL: http://www.isras.ru/abstract_bank_congress4/1215.pdf (дата обращения: 29.01.18).

социально-трудовых отношений является национальный менталитет, особая философия труда, которые отдают приоритет регулирования трудовых отношений неформальным договоренностям, в то время как трудовое законодательство порой перемещается на второй план в процессе регулирования трудовых отношений в России; преимущественно доминирующая роль работодателя в социально-трудовых отношениях; незнание работниками своих законных прав и отсутствие желания защищать их; недостаточная роль государства и профсоюзного движения в регулировании социально-трудовых отношений².

Мы разделяем мнение авторов, считающих, что мировой финансовый экономический кризис влияет на развитие не только экономики в целом, но и на развитие социально-трудовых отношений³. Социально-трудовые отношения в современной России испытывают влияние затяжного трансформационного кризиса. Это проявляется в изменении трудового поведения, ущемлении социальных и трудовых прав, усилении социально-экономического неравенства работников, снижении престижа производительного и добросовестного труда.

Положительные изменения в социально-трудовых отношениях, на наш взгляд, невозможны без обращения к Концепции достойного труда и ее внедрению, где труд выступает в качестве стержня социального, экономического развития. К основным принципам Концепции достойного труда мы относим: продуктивную деятельность или производительный труд, способный обеспечивать конкурентоспособность страны; справедливый доход для работников; безопасность на рабочем месте; социальную защиту; активное участие в принятии важных управленческих решений (через профсоюзы и ассоциации предпринимателей).

² Официальный сайт научной электронной библиотеки «Киберленинка». URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-razvitiya-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-v-rossii#ixzz41X5db3gQ> (дата обращения: 2.02.18).

³ Симонов В. С. Экономика социально-трудовых отношений: учеб. пособие / В. С. Симонов, В. В. Синов. – СПб. 2010. С. 79.

На наш взгляд, одним из наиболее результативных и эффективных рычагов воздействия на социально-трудовые отношения может служить современная и развитая система социального партнерства, предусматривающая достижение равноправия сторон – участников социально-трудовых отношений; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В Воронежской области имеется законодательная база, обеспечивающая эффективное функционирование и дальнейшее повышение уровня социального партнерства. Действуют законы Воронежской области «О социальном партнерстве», «О регулировании оплаты труда», «Об областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Основными показателями развития социального партнерства являются заключаемые соглашения и коллективные договоры, играющие ключевую роль в защите интересов наёмных работников организации.

В разных организациях роль профсоюзов различна. На крупных традиционных предприятиях они сохраняют определенный авторитет в диалоге с работодателями и способны существенно повлиять на улучшение положения работников. В бюджетной сфере их роль зачастую сводится к поддержанию минимума гарантий и льгот. В бизнес-сфере профсоюзы практически отсутствуют и никаким образом не защищают интересы работников. Мы разделяем позицию авторов, считающих, что в реальной действительности зачастую работники и профсоюзы не становятся полноправными участниками социально-трудовых отношений и не в состоянии влиять на ситуацию⁴.

⁴ Масленникова Е. В. Особенности развития социально-трудовых отношений в России // Вестн. Челябинск. гос. ун-та. 2012. № 3–192. С. 98–101.

С целью устранения вышеперечисленных проблем полномочия по координации деятельности в области социального партнерства возлагаются на Трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, реализующую свои функции в соответствии с федеральным законодательством и Положением о комиссии. Основными целями Комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон⁵.

Для наиболее эффективной работы по регулированию социально-трудовых отношений на территории всей Воронежской области. Комиссии создаются как на отраслевом, так и межотраслевом уровнях. На территориальном уровне в городе и районах создаются координационные советы профсоюзных организаций и территориальные объединения работодателей, являющиеся представителями сторон социального партнерства при заключении соглашений.

Необходимо отметить, что в настоящее время профсоюзное движение в Воронежской области значительно активизировалось и все чаще заявляет о себе как о реальной силе, способной оказывать влияние на работодателей. В регионе имеется целый ряд положительных изменений в социально-трудовой сфере, достигнутых благодаря активным и эффективным действиям представителей профсоюзных движений различных отраслей, одним из примеров могут стать основные достижения деятельности обкома профсоюзов работников здравоохранения Воронежской области:

– досрочное пенсионное обеспечение: в настоящее время действует Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное

⁵ Закон Воронежской области от 06.12.1999 года. № 124-П-ОЗ «Об областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»: справочная система «Консультант плюс». URL: <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW181;n=31486> (дата обращения: 1.02.18).

назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, утвержденный постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г.;

- жилищно-коммунальные льготы специалистам села;
- консультирование работников здравоохранения правовым инспектором по трудовым вопросам.

На наш взгляд, при должном внимании и поддержке социальное партнерство способно воплотить в жизнь принципы достойного труда, главной целью которых является достижение следующих результатов:

- справедливая бюджетная политика;
- доведение минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения;
- безусловное выполнение указов Президента Российской Федерации в части повышения заработной платы отдельных категорий работников бюджетного сектора;
- недопущение уменьшения расходов по социально-значимым статьям бюджета области и города.

Достижение данных результатов позволит значительным образом улучшить взаимодействие между субъектами социально-трудовых отношений Воронежской области. Реализация принципов Концепции достойного труда должна привести к трансформации социально-трудовых отношений и формированию конкурентоспособного трудового потенциала.

Булатова Г. А., к.э.н., доцент.

г. Барнаул, Алтайский филиал Академии труда и социальных отношений

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ

Целью современной системы обучения персонала является нацеленность ее на развитие профессионализма работников. Профессионализм заключается в способности работника выбирать с учетом условий и реальных возможностей наиболее эффективные способы реализации поставленных перед ним целей. Выделяют профессионализм личности и профессионализм деятельности.

Профессионализм личности отражает уровень развития профессионально важных деловых способностей, ценностных ориентаций, мотивационных установок и иных качеств, способствующих гибкому развитию работника. К ним можно отнести, например, потребности в саморазвитии и самореализации, творческому подходу к работе, психологической готовности к инновациям, широкий круг интересов, заинтересованность в результатах своей работы, преданность своей организации.

Профессионализм деятельности отражает высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, владение современными способами решения профессиональных задач, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность с максимальной продуктивностью. Он включает в себя организованность, точность, надежность, оптимальную интенсивность и напряженность труда, творческий подход к решению вопросов организации производственного процесса и использованию средств труда, стрессоустойчивость и др.

Профессионализм деятельности формируется в процессе профессионального обучения и развития работника. Особое место в формировании профессионализма работников в

рыночной экономике инновационной направленности занимает дополнительное профессиональное образование. К дополнительным профессиональным образовательным программам относятся:

- программы повышения квалификации;
- программы профессиональной переподготовки.

Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие, обеспечение соответствия квалификации работника меняющимся условиям профессиональной деятельности. В условиях экономической нестабильности оно является фактором повышения гибкости и конкурентоспособности рабочей силы. При достаточно высоком уровне образования рабочей силы в целом именно дополнительное образование дает возможность работникам быстро адаптироваться к происходящим структурным изменениям в экономике. Информация об обучении работников в организациях формируется по итогам федерального статистического наблюдения, проводимого 1 раз в 3–4 года¹. Обобщающие показатели обследования за 2016 год представлены в таблице 1.

Как видно и таблицы, только 9,4% работников списочного состава получили дополнительное профессиональное образование, при этом наибольшую долю (более 30%) составляют руководители.

Дополнительное профессиональное обучение осуществлялось преимущественно в форме повышения квалификации (87,5%), и профессиональной переподготовки (15%). При этом недостаточно активно использовались современные образовательные технологии в обучении персонала. Всего 7,5% прошли обучение с использованием дистанционных образовательных технологий, а в Алтайском крае – 0,9%².

¹ Федеральная служба государственной статистики: Режим доступа [сайт]. – URL: <http://gks.ru/>.

² Труд и занятость в России. 2017: Стат. сб. / Росстат – М., 2017.

Таблица 1. Структура работников, получивших дополнительное профессиональное образование в 2016 году

Показатели	Всего	В том числе			
		Руководители	Специалисты	Другие служащие	Рабочие
Численность работников списочного состава, чел.	30246488	2797765	11115065	2622981	13710677
Удельный вес работников, прошедших обучение, получивших образование от общей численности работников списочного состава соответствующих категорий, в целом по экономике, %	20,1	31,2	23,8	9,1	16,9
Удельный вес работников, получивших дополнительное профессиональное образование, от численности работников списочного состава соответствующих категорий, в целом по экономике, %	9,4	19,4	16,7	3,1	2,6
Удельный вес работников списочного состава, прошедших обучение в виде краткосрочных курсов, профессиональных тренингов, наставничества (по направлению организации или осуществляемое самой организацией) (в объеме не менее 8 часов),%	5,1	10,2	5,6	2,5	4

Считаем, что масштабы профессионального обучения персонала в России явно недостаточны в условиях курса на

инновационное развитие и модернизацию экономики. Косвенным подтверждением этому служит тот факт, что по данным Росстата, доля высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом внутреннем продукте в 2017 г. составила в России всего 21,1% и практически не изменилась по сравнению с 2012 г. (20,3%). Индекс производительности труда за 2016 год составил в целом по экономике 99,8%. Наилучший показатель у сельского хозяйства (103,9)³, тогда как другие отрасли топчутся на месте либо демонстрируют его снижение. При этом данный показатель является одним из критериев эффективности профессионального обучения работников. Обучение и развитие персонала дают ему возможность гибко реагировать на изменение спроса и предложения на рынке труда, снижают вероятность безработицы. Для предотвращения структурной безработицы очень важно опережающее обучение работников, находящихся под риском увольнения. Однако доля таковых незначительна – 0,4%, а в Алтайском крае – регионе с напряженной ситуацией на рынке труда – 0,3%. Поэтому в составе безработных довольно значительна доля лиц (18,5%)⁴, которые оставили прежнее место работы по причинам сокращения штатов, высвобождения, ликвидации предприятия или собственного дела. Можно сделать следующие выводы об участии работников в дополнительном профессиональном образовании в настоящее время:

- несоответствие масштабов профессионального обучения целям обеспечения импортозамещения, роста производительности труда и перехода на новый технологический уровень развития; недостаточный уровень участия в программах дополнительного образования;
- неразвитость обучения работников, находящихся под угрозой увольнения;
- недоиспользование возможностей современных дистанционных образовательных технологий в обучении;

³ Федеральная служба государственной статистики: Режим доступа [сайт]. – URL: <http://gks.ru/>.

⁴ Там же.

– недостаточно активное участие работодателей в профессиональном развитии своего персонала.

Предназначение стратегии обучения и развития персонала – определение подходов к поддержанию соответствия компетенций различных категорий работников требованиям бизнеса⁵. Современная система профессионального развития персонала в организации должна основываться на:

- выработке стратегии развития организации;
- выявлении необходимых для ее реализации компетенций;
- составлении модели компетенций для всех категорий сотрудников;
- объективной оценке уровня развития ключевых компетенций каждого из работников;
- планировании потребностей организации в кадрах;
- адаптации новых специалистов;
- обучении и повышении квалификации персонала переквалификации;
- изучении потенциала работников;
- ротации и делегировании полномочий;
- планировании карьеры и создании системы карьерного роста;
- снижении текучести кадров.

⁵ Булатова Г. А., Бортникова Т. В. Профессиональное и личностное развитие персонала организации: стратегический подход // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2016. – № 9–1(23). – С. 36–40.

Бурыкин Е. С., к.э.н.

г. Москва, Московский университет им. С. Ю. Витте

Липшиц С. Е., студент 4 курса

г. Москва, Московский университет им. С. Ю. Витте

КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Коучинг – это относительно новый вид деятельности. Данный термин образован от английского слова «coach» – репетитор, тренер, инструктор, тренироваться, заниматься с инструктором. Коучинг – это процесс, в ходе которого человек обучается чему-то новому, развивает необходимые ему качества и совершенствует свои профессиональные навыки посредством общения с преподавателем-коучем.

Применение коучинга позволяет многократно повысить эффект от использования других форм обучения, прежде всего тренингов, в рамках проведения которых он тоже может использоваться, что приводит к повышению производительности труда.

Тимоти Голви, известный американский коуч, определяет коучинг как «искусство создания с помощью беседы и поведения среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям, так, чтобы оно приносило удовлетворение»¹.

Главной задачей коучинга является помощь человеку в принятии и реализации важных решений таким образом, чтобы он был убежден, что принимает эти решения самостоятельно. Коуч не должен решать проблему за клиента. Суть в том, что в большинстве случаев человек уже знает решение в подсознании, но не может найти его, и задача коуча «вытащить» это решение из подсознания, помочь клиенту самостоятельно найти его и направить человека на достижение результата.

¹ Борисова Н. Н. Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами: монография / Н. Н. Борисова. – Москва: Креативная экономика, 2014. – 132 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=434611> (дата обращения 24.02.2018).

Коуч должен способствовать изменениям своего клиента, выступать в роли фасилитатора – специалиста, который облегчает этот зачастую болезненный процесс².

Коучинг необходим руководителю потому, что он позволяет и ему самому раскрыть свой потенциал, понять новые пути развития в будущем, адекватно оценить себя и свое место в рыночной нише.

С помощью коучинга руководитель находит грань между личной и деловой жизнью, реализовываясь во всех сферах своей жизнедеятельности, создавая и грамотно соблюдая баланс³.

Для своей работы коуч использует несколько различных инструментов, которые должны способствовать повышению производительности труда:

- GROW;
- ПРАВДА;
- пирамида логических уровней.

Чаще всего используется вопросная методика. Она заключается в постановке вопросов такого рода, из ответов на которые коуч может получить максимум информации о клиенте и понять, как их отношения будут развиваться дальше. Для этого используются вопросы открытого типа, позволяющие дать на них развернутые ответы. Главный вопрос – какой результат клиент хочет получить и каковы его цели? Эта методика носит название «GROW». В её основе – определённая последовательность вопросов, состоящая из четырех следующих этапов:

1. Goal – расстановка целей;
2. Reality – обследование данной ситуации для понимания действительности;

² Блинов А. О. Управленческое консультирование: учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников; под ред. А. Е. Илларионовой. – Москва: Дашков и Ко, 2014. – 212 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book& id= 135375> (дата обращения 24.02.2018).

³ Коучинг в России: этапы роста // Кадровое агентство «АНК Персонал» URL: <http://ank-personal.ru/kouching-v-rossii-etapyi-rosta/> (дата обращения 24.02.2018).

3. Options – список возможностей и направлений действий;
4. Will (what) – принятие решений, необходимых для достижения результатов.

На первом этапе коуч с обучаемым задают цели их работы. Здесь коуч часто встречает сопротивление изменениям со стороны подопечного, так как последний не хочет «выходить» из зоны комфорта.

На втором этапе коуч помогает провести анализ реальной ситуации. Вся информация, которая будет получена на данном этапе, станет необходима на третьей стадии во время поиска решений.

На третьей ступени идёт составление списка возможных решений проблемы. Здесь необходимо найти и сформулировать как можно больше альтернативных вариантов развития событий.

На последнем этапе диалог переходит к вопросу «Что надо делать?», затем составляется план действий, который впоследствии реализуется.

Следующая модель коучинга носит название «ПРАВДА», которая состоит из шести следующих стадий:

1. П – проблема. На данной стадии обучаемый и коуч формулируют проблему, которую им вместе необходимо решить, при этом необходимо добиться её максимально чёткой постановки;

2. Р – результат. Здесь происходит осознание того, что человек хочет получить после решения своей проблемы, что он выиграет в итоге этой работы;

3. А – анализ. На третьем этапе анализируются и выявляются причины возникновения данной проблемы;

4. В – взгляды. Происходит работа с взглядами человека, то есть идёт осознание того, что и как человеку необходимо в себе изменить для решения задачи и достижения ранее намеченного результата;

5. Д – действия. Здесь как раз человек подвергает себя изменениям. Изменяются навыки, взгляды, поведение, возможно, и характер;

6. А – анализ. На заключительном этапе производится анализ успеха изменений: все ли изменения произошли, привели ли они к успехам, достигли ли результата.

Одним из распространенных инструментов коучинга является пирамида логических уровней или пирамида Дилтса. Согласно этой модели, разработанной Робертом Дилтсом, человек перерабатывает информацию в соответствии с логикой иерархии логических уровней (см. рис. 1).



Рис. 1. Пирамида логических уровней

Функция каждого уровня – синтез, организация и управление содержанием более низкого уровня. Изменения на высоких уровнях будут всегда влиять на более низкие уровни, а вот изменения на низких уровнях не всегда имеют влияние на более высокие уровни. На каждом уровне существуют свои вопросы. Из рассказа клиента, можно определить его местонахождение в рамках пирамиды, отмечая то, как он говорит. Можно двигаться вверх или вниз по пирамиде, задавая определённые вопросы, но «перепрыгивать» через уровни нельзя.

Приведем описание уровней пирамиды Дилтса:

– окружение. Вопросы: «Что? Кто? Где? Когда? С кем? У кого?». Уровень содержит информацию об окружающем мире, условиях, обо всём, что нас окружает;

– действия. Вопросы: «Что вы будете делать? Что вы делали?». Здесь хранится информация об изменениях и движениях. Этот уровень включает в себя нижний уровень, потому что все действия производятся с помощью чего-то и с кем-то;

– способности. Вопрос: «Как?». На третьем уровне раскрывается информация об опыте, ресурсах, алгоритмах и стратегиях выполнения действий. Способности определяют выбор действий – это внутренние силы поведения, источники движения;

– ценности и убеждения. Вопросы «Зачем? Для чего? Почему?». На этом уровне содержится информация о мотивации, которая зиждется на ценностях и убеждениях, и структурирует весь опыт человека;

– идентичность. Вопросы: «Кто я? Кем я стану, если сделаю это?». Это высший уровень низшей пирамиды, который определяет смысл цели для клиента в контексте его личности. Подъём на него позволяет объединить информацию всех предыдущих уровней.

Верхняя перевёрнутая пирамида обозначает выход на видение – внеличный информационный уровень.

Здесь задаются вопросы: «Что ещё? Для кого ещё? Ради чего ещё? В чём смысл?». Этот уровень затрагивает ощущение человеком того, что выходит за пределы его личности, и означает выход в более широкий контекст, видение своей миссии в широком понимании больших социальных групп и даже Вселенной⁴.

С помощью рассмотренных инструментов коучинга с одной стороны руководитель может четко разделить личную и деловую жизнь, реализовываясь во всех сферах своей жизнедеятельности, при этом создавая и грамотно соблюдая баланс, а с другой – коуч может помочь руководителю понять свои истинные цели, причины удач и неудач, способствовать в

⁴ Техники (инструменты) коучинга // Студми. Учебные материалы для студентов. URL: https://studme.org/75544/menedzhment/tehniki_instrumenty_kouchinga (дата обращения 24.02.2018).

поиске собственных решений. Главный эффект коучинга заключается в активизации личности, в раскрытии её эмоционального, интеллектуального и инновационного потенциала, что приводит к повышению производительности труда.

Таким образом, коучинг рассматривается как способ повышения индивидуальной инновационности и конкурентоспособности руководителя в части повышения персональной ответственности, раскрытия эмоционального интеллекта, мотивации на достижения как своих личных, так и корпоративных целей.

ПРИМЕНЕНИЕ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ МОТИВАЦИОННЫХ МОДЕЛЕЙ В ЦЕЛЯХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ДИАГНОСТИКИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Содержательные теории мотивации доминировали в науке управления с начала 1950-х годов, с появлением теории А. Маслоу в течение двух десятилетий, выявляя базовые потребности, воздействующие на работников, однако под влиянием поведенческого подхода, получившего свое развитие с середины 1970-х годов, интерес в выявлении мотивов работников сместился в большей степени на изучение особенностей человеческой личности. Это двухфакторная теория Ф. Херцберга, теория приобретенных потребностей Д. Макклелланда, теория существования, взаимосвязи, роста К. Альдерфера.

Можно констатировать, что содержательные мотивационные теории были незаслуженно забыты исследователями, хотя их достижения, о которых мы скажем ниже, продолжают использоваться в практике управления человеческими ресурсами. Справедливость восторжествовала лишь в последние годы, когда с учетом появления новых видов и форм трудовой деятельности, в первую очередь возникновения интеллектуального труда, известным отечественным ученым, профессором Академии труда и социальных отношений, С. А. Шапиро, разработана принципиально новая «циклическая концепция трудовой мотивации», подкрепленная апробированной на практике репрезентативной диагностической методикой¹.

¹ Шапиро С. А. Циклическая концепция мотивации труда. М.: Труд и социальные отношения № 6, 2012., с. 21.

Рассмотрим применение практических моделей трудовой мотивации, созданных в рамках содержательных теорий, как методик социально-трудовой диагностики персонала, для последующей разработки инструментов стимулирования работников организации и повышения эффективности их труда.

Теория А. Маслоу позволяет определить как в мотивационной структуре отдельной личности, так и в структуре трудового коллектива доминирование пяти видов потребностей – материального стимулирования, потребностей в безопасности, которую можно разделить на экономическую, физиологическую и социальную безопасность, и соответственно применять механизмы ее обеспечения, социальных потребностей, влияющих на создание благоприятного морального климата в коллективе, потребностей в признании и уважении заслуг, свойственных в большей степени заслуженным работникам, и потребностей в самовыражении, свидетельствующих о разносторонности стремлений работников к достижению поставленных целей в различных видах профессиональной деятельности. Диагностика персонала по теории А. Маслоу может проводиться либо с помощью анкетирования, либо с применением теста «Иерархия потребностей»².

Тест можно использовать для оценки мотивационного климата организации. Для этого по методике случайной выборки оцениваются отобранные совокупности (0,1–0,5% опрашиваемых, если оценивается климат крупной компании, 3–5%, если оценивается организация численностью до 1000 человек). Данные оценки должны помочь руководству в деятельности по управлению организацией.

Другой мотивационной теорией, применяемой для оценки нескольких важных мотивационных потребностей, является теория Д. Макклелланда, позволяющего анализировать у

² Равикович Н. Е. Тренинг командообразования. Цели, диагностические методики, игры. М.: Генезис, 2003, с. 30.

работников степень стремления к власти, успеху в целом и причастности (т. е. лояльности) к организации или лидеру.

Теория Макклелланда изложена в книге «Мотивация человека», изданной в России издательством «Питер» в 2007 году, а возможность определить перечисленные выше мотивационные потребности, осуществляется с помощью модифицированного теста, «Что вами движет?»³. Тест содержит 15 вопросов, оцениваемых по балльной шкале от 1 – полностью не согласен до 5 – полностью согласен. Итоговый результат по каждой потребности может составить от 5 до 25 баллов. Полученные результаты показывают преобладание у работника потребности во власти, что свидетельствует о стремлении к вертикальному карьерному росту и наличии лидерских качеств, потребности к успеху в целом, что означает наличие профессиональных интересов в различных видах деятельности, т. е. работник ищет сферу приложения своего трудового потенциала, в которой он будет более успешным, или же потребности в причастности, которая с одной стороны, показывает высокую степень лояльности данного работника, а с другой стороны – его позитивное отношение к трудовому коллективу. Учитывая эти качества работников, руководитель может направлять их в нужное русло, давая возможность удовлетворить свои мотивационные потребности и таким образом, повысить эффективность труда.

Еще одна важная, с точки зрения практического применения мотивационная теория, разработана Ф. Герцбергом, и носит название двухфакторная или мотивационно-гигиеническая⁴. Она позволяет не просто определить потребности, а выявить факторы удовлетворенности или неудовлетворенности трудом. Стоит отметить, что подавляющее большинство работников в различных областях и сферах деятельности трудится не потому,

³ Равикович Н. Е. Тренинг командообразования. Цели, диагностические методики, игры. М.: Генезис, 2003, с. 27.

⁴ Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Снидерман Б. Мотивация к работе. М.: Вершина, 2007.

что они мотивированы к труду, а лишь из-за отсутствия факторов неудовлетворенности, называемых автором теории – гигиеническими. К ним относятся: достаточная заработная плата, нормальные условия труда, благоприятный социально-психологический климат в коллективе, конструктивные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными, содержательность труда. Сами по себе, эти факторы автоматически не пробуждают у работника мотивации к труду, но их отсутствие или неадекватное соотношение с актуальными для работника потребностями вызывает неудовлетворенность трудом, приводит к снижению производительности труда, и могут привести к уходу работника из данной организации. Вторая группа факторов – мотиваторы, важна для тех, кто полностью удовлетворен своим трудом, но для кого важны еще и другие побудительные мотивы, такие как стремление к успеху, общественное признание, карьерный рост, возможность повышения должностного статуса. Таким образом, любой работник находится между двумя полюсами мотивационных факторов – неудовлетворенности и удовлетворенности трудом. Если вторая группа неадекватна потребностям работника, то он продолжает работать по инерции, так как его ожидания относительно факторов первой группы вполне удовлетворены, но если они наличествуют, то работник будет трудиться более эффективно и целеустремленно. Для диагностики у работников этих двух групп факторов используется модифицированный тест, созданный автором, который содержит 28 вопросов, позволяющих респонденту осуществить выбор в ситуациях предпочтения, связанных с осуществлением трудовой деятельности. Результаты теста позволяют не только определить, какие факторы – удовлетворенности или неудовлетворенности доминируют у отдельно взятого работника, но и выявить превалирующие группы у трудового коллектива в целом, после чего руководство компании может определить какие мотивационные или стимулирующие механизмы можно применять для повышения эффективности труда работников.

Относительно упомянутой выше теории СВР К. Альдерфера, следует отметить, что она не подтверждена на практике и не имеет соответствующего диагностического инструментария, но ее ценность заключается в обогащении представлений о процессе мотивации и расширении перспектив поиска ее эффективных форм.

Теперь уделим внимание упомянутой нами циклической концепции трудовой мотивации С. А. Шапиро. Автором выделено шесть групп потребностей, в числе которых рассматриваются невыделенные непосредственно в других содержательных теориях – информационная потребность, потребность вертикального или горизонтального роста, потребность самосохранения. При этом первая и третья из упомянутых нами потребностей, свойственны в первую очередь работникам интеллектуального труда. Цикличность трудовой мотивации проявляется в том, что автор выделяет 12 пятилетних циклов в трудовой деятельности среднестатистического работника, т. е. в возрасте от 18 до 80 лет, в течение которых, те или иные потребности актуализируются, затем на время затухают, и затем, снова актуализируются в зависимости от влияния различных жизненных факторов. Это дает возможность руководителям понять, что потребности работников не удовлетворяются однажды и навсегда, например, с помощью материального стимулирования, а являются долгоиграющими факторами в рамках мотивационных состояний, пока не достигнут полной удовлетворенности. Примером этого может служить интеллектуальный труд научного работника, заключающийся в работе над диссертацией на соискание степени доктора наук, как правило, продолжающейся в течение нескольких лет и завершающейся достаточно сложной защитой. Для диагностики этих потребностей, автором разработан емкий, но репрезентативный диагностический тест «ЦМК»⁵, содержащий

⁵ Шапиро С. А. Диагностика персонала в циклической мотивационной концепции. // «Мотивация и оплата труда». – 2016. – № 1 (45). С. 46.

96 вопросов, и реализуемый по пятибалльной шкале, аналогично описанному выше тесту по теории Д. Макклелланда. Данная методика уже апробирована в среде высококвалифицированных специалистов в различных отраслях отечественной экономики. Полученные результаты подтверждают выдвинутые автором гипотезы и опубликованы в нескольких научных статьях. Таким образом, данная мотивационная концепция дает возможность руководителям организаций различных форм собственности получить необходимые данные относительно трудовой мотивации высококвалифицированных специалистов и топ-менеджеров и отслеживать динамику ее изменения в стратегической перспективе, используя при этом различные инструменты вознаграждения этих работников, соответствующие их ожиданиям на различных этапах жизненного цикла.

Таким образом, грамотно реализованные подходы к практическому применению содержательных мотивационных моделей в социально-трудовой диагностике работников организации позволит повысить их трудовую мотивацию и способствовать росту удовлетворенности трудом, что в свою очередь ведет к повышению его результативности.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА – ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОСТИ

Нынешняя экономическая система привела к ряду взаимосвязанных событий: изменение климата, истощение природных ресурсов, отсутствие доступа к чистому воздуху и воде, крупномасштабная миграция, неприемлемый уровень крайней нищеты и неравенства.

Ответственность – категория этики и права, отражающая особое социальное и морально-правовое отношение личности к обществу, которое характеризуется выполнением своего нравственного долга и правовых норм¹.

Социальная ответственность – это концепция, в соответствии с которой организация учитывает интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние на общественные сферы, и выходит за рамки установленного законом обязательства. Предполагается, что организация добровольно принимает меры для повышения качества жизни работников, их семей, а также общества в целом. На данный период, социальная ответственность заложена в программу ООН по целям устойчивого развития, а это большой вклад в развитие общества.

В сентябре 2015 года Россия и еще 192 страны одобрили комплексную программу «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» или «Цели устойчивого развития (ЦУР)». Значение поставленных целей предполагает необходимость всеобщих усилий над созданием лучшего будущего, и бизнесу в этом деле отводится значительная роль. Как отмечено в документе ООН, в рамках данной стратегии развития должны объединиться

¹ Философский словарь/ под ред. И. Т. Фролова.– 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Политиздат, 1991. – С. 560.

усилия не только государства, бизнеса, но и общества в целом². Каждая из 17 целей, а именно, ликвидация нищеты (1), ликвидация голода (2), хорошее здоровье и благополучие (3), качественное образование (4), гендерное равенство (5), чистая вода и санитария (6), недорогостоящая и чистая энергия (7), достойная работа и экономический рост (8), индустриализация, инновации и инфраструктура (9), уменьшение неравенства (10), устойчивые города и населенные пункты (11), ответственное потребление и производство (12), борьба с изменением климата (13), сохранение морских экосистем (14), сохранение экосистем суши (15), мир, правосудие и эффективные институты (16), партнерство в интересах устойчивого развития (17) имеет свои показатели, которое должно достичь общество в течение 15 лет.

Мощным субъектом социально-экономического развития являются бизнес-организации. Приверженность целям подразумевает всеобъемлющую и более последовательную интеграцию принципов устойчивого развития в деятельность компаний, на основе которых и должна строиться бизнес-стратегия любой из компаний.

Однако, согласно исследованию, проведенного компанией Deloitte, три четверти опрошенных компаний не связывают свою бизнес-стратегию с целями устойчивого развития ООН, большинство организаций при этом считают, что они и без того вносят вклад в развитие экономики, общества и окружающей среды в рамках своей деятельности. Полученные данные говорят о недостаточном осознании предпринимателями взаимосвязи коммерческого успеха и устойчивого развития, тех возможностей, которые открываются на пути движения к целям устойчивого развития, когда они встроены в стратегию бизнеса³.

² Цели устойчивого развития ООН и Россия. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации. – М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. – 2016.

³ Основная цель развития до 2030 г.: успешный бизнес и стабильное будущее. Взаимосвязь устойчивого развития и долгосрочного коммерческого успеха. – Deloitte, январь 2017.

Агентство Edelman ежегодно проводит сравнительное социологическое исследование степени доверия населения к власти, бизнесу, общественным организациям, масс-медиа и другим источникам информации в 18 странах мира (Edelman Global Trust Barometer). По данным исследования, выявлен кризис доверия во всем мире. Степень доверия ко всем 4 институтам значительно сократилась по сравнению, когда Edelman начал следить за этим сегментом в 2012 году. Население не уверено, что система работает на них, а не использует их, как ресурс для увеличения прибыли. В этом климате экономические и социальные проблемы людей, темпы инноваций и разрушение социальных ценностей, превращаются в страхи⁴.

«Прибыль ради прибыли» – такой образ мыслей присущ руководителям большинства российских компаний. Они забывают о фразе Генри Форда «Бизнес, который не производит ничего кроме денег, – бедный бизнес». И маниакальная погоня за прибылью не должна быть первостепенной целью, если компания хочет максимизировать свою долгосрочную прибыль. Эти обстоятельства, меняющие способ и даже смысл жизни, остро ставят вопрос о выборе приоритетных путей развития общества в современных условиях.

Развал социалистической системы положил конец биполярному миру. Стали разрабатываться принципы «глобализации». Развернулись научные исследования проблем глобализма как целостной экономической, социокультурной и политической системы. Но на практике все обернулось «приливной волной материализации», нацеленной, прежде всего на удовлетворение материальных нужд и нивелирование культурных различий. Мир технических коммуникаций, не знающих границ, электронных потоков капитала, «мир быстрой музыки, быстрых компьютеров и быстрой еды» начал интенсивно сжимать пружины географических пространств. Однако постепенное осознание факта невозможности получить

⁴ UN Global Compact. Russian Digest. – IS (Impact Style). – 2017. – 179 с.

деньги от глобализационной системы и строить при этом свою альтернативную политическую систему, оставаясь в рамках своеобразной национальной культуры, привел к обратному процессу – отливу глобализационной волны.

Еще в 1998 году Фазиль Искандер писал, что «главная ошибка нашего нового, демократического государства, из которой вытекают все остальные ошибки, состоит в том, что власти, сами того не заметив повторяют ошибку марксизма: экономика – базис, а все остальное надстройка. Государство, которое живет по этому закону, обречено на гибель...»⁵. Он считал, что базисом человека и человеческого общества является совесть, а экономика – одна из важнейших надстроек. По его мнению, чтобы выжить в XXI веке, человечество должно сменить классическую политику хитрости на политику совестливости. Годы идут, время меняется, а посыл остается актуальным. Стоит задуматься, что и в правду, никто никогда в европейской и русской истории не пробовал сделать совесть главным инструментом управления народом.

Устойчивое развитие предполагает необходимость сберечь ресурсы для будущих поколений. Нынешняя практика бизнеса должна быть нацелена на сокращение потребления ресурсов, чтобы будущие поколения на протяжении своей жизни могли продолжить совершенствование мира. Чтобы исправить самый тяжелый из врожденных пороков капитализма – прибыль ради прибыли и сохранить титул самой эффективной экономической системы всех времен и в мире, где почти 7 млрд населения – а к 2050 году станет около 8 млрд, – современный бизнес должен действовать так, чтобы обеспечить завтрашним поколениям не только выживание, но и процветание. Если же капитализм не поможет выстроить устойчивый мир, способный выдержать нагрузку такого количества населения и обеспечить его всем необходимым для достойной жизни, – впереди нас будут ждать лишь нарастающий хаос, терроризм, антикапиталистические и антигосударственные смуты. Это все

⁵ Искандер Ф. А. «Экономика без совести – это зверинец с открытыми клетками». – Государство и совесть // «Новая газета», 1998. – 19–25 янв. – № 2. – С. 5.

может переломить ход истории и навеки похоронит наши надежды на благополучный и спокойный мир для наших детей.

Взглянуть на эту проблему под другим углом меня побудила речь Билла Гейтса к участникам Всемирного экономического форума в Давосе. Как известно, тогда Гейтс был самым богатым в мире филантропом (2008). Он логически обосновал, почему компаниям следует заняться решением самых острых проблем человечества. Он призвал задуматься о расширении сфер деятельности рыночных сил, чтобы добиться продвижения к лучшему. Созидательный коммунизм – вот главная задача, которую выдвинул Гейтс перед участниками форума. Это был прекрасный шанс направить коммуникации между бизнесом и потребителями в созидательное русло. Яркое тому подтверждение программа Product RED – это благотворительная программа по сбору средств для Глобального фонда по борьбе со СПИДом, туберкулезом и малярией путем добровольного отчисления компаниями части доходов от продажи их продукции. Большое количество известных брендов, таких как, Nike, Apple, Starbucks, Emporio Armani, Converse, Microsoft поддерживают эту программу.

Современный мир нуждается в лидерах, которые стремятся к устойчивым, а не ситуативным целям. Без этого, мы только еще глубже роем себе яму и все высчитываем, когда нам придет конец, но когда это произойдет, будет куда ужаснее, чем кажется. Для того, чтобы развивалось общество и восстановилась вера в систему, институтам необходимо выходить за рамки традиционных ролей и работать над новой интегрированной моделью, которая ставит человека и его духовное развитие в центр всего.

Конечная цель развития общества – побудить людей к достижению глубокого гуманизма. Духовная нищета, исключая индивидуальное мышление открывает простор для деятельности демагогов и экстремистов самого разного пошива, обещающих легкие пути истории. Поэтому необходимо налаживать диалог между институтами и обществом, приходить к консенсусу в методах достижения целей, взаимной поддержке и развитии.

СТАЖИРОВКА ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК НАПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ АКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНЕ

В силу своих качественно определяющих социально-профессиональных характеристик, молодежь чаще всего подвергается дискриминации на рынке труда. Молодые люди оказываются либо в группе неполно (частично) занятых, либо в группе безработных. В численности занятых в экономике Республики Башкортостан в 2016 году молодежь составляла 455 тыс. человек, что соответствует 24% от общего числа занятых в республике. В общей численности безработных региона молодежь в возрасте 15–29 лет составляет 41,3%¹. Особенно уязвимы на рынке труда выпускники учреждений профессионального образования, не имеющие опыта работы.

Ситуацию на региональном рынке труда осложняют процессы, связанные с миграционным оттоком молодежи в другие регионы страны. По данным Башкортостанстата, по итогам января-декабря 2017 г. общая миграционная убыль населения в Республике Башкортостан составила – 2607 человек (в январе-декабре 2016 г. убыль составляла – 7390 человек). Миграционный прирост наблюдается в 7 муниципальных районах и в 3 городских округах (г. Уфа, г. Нефтекамск, г. Сибай)². Причем, самая многочисленная категория в миграционном потоке – молодые люди 15–35 лет (рисунок 1). Именно эти люди трудоспособного возраста считаются движущей силой в экономике.

¹ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан, URL:<http://bashstat.gks.ru/>.

² Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан, URL:<http://bashstat.gks.ru/>.

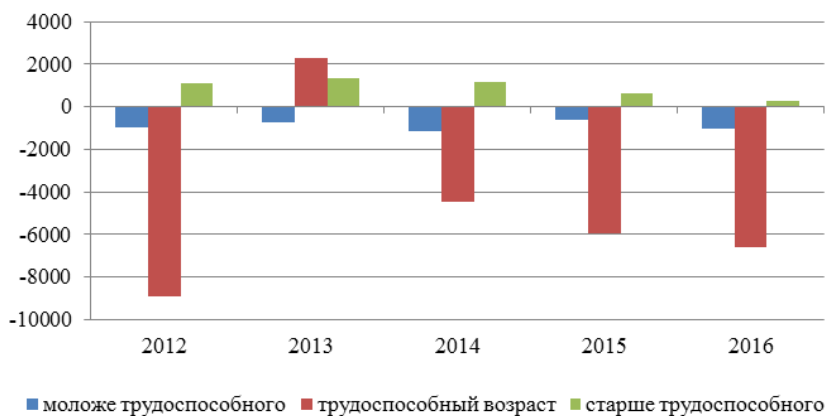


Рис. 1. Миграционный прирост (убыль) населения Республики Башкортостан по возрастным группам

В целях увеличения трудоспособного населения республики разработан комплексный план мероприятий по сохранению в Республике Башкортостан квалифицированных специалистов, привлечению востребованных кадров из других регионов Российской Федерации, стимулированию возвращения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшихся за пределами Республики Башкортостан, на 2017–2020 годы, утвержденный распоряжением Правительства Республики Башкортостан 23.03.2017 № 220-р.

Основными элементами механизма стимулирования возвращения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучающихся за пределами Башкортостана, определяются обеспечение обязательной отработки выпускников в течение трех лет после завершения обучения по целевому направлению, создание условий для обустройства и адаптации на рынке труда и рабочем месте вернувшихся после обучения выпускников, их информационно-консультационное сопровождение, а также ежегодные мониторинги поступления выпускников общеобразовательных организаций республики в

профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, в том числе за пределами Республики Башкортостан и возвращения выпускников, обучавшихся за пределами Республики Башкортостан.

Вопросы обеспечения занятости молодежи являются одним из основных направлений реализации государственной политики занятости в регионе. Начиная с 2009 года, в Республике Башкортостан успешно реализуется стажировка выпускников учреждений профессионального образования с возмещением расходов работодателей на выплату заработной платы стажеров в сумме минимального размера оплаты труда. Это мероприятие предоставляет выпускнику дополнительный шанс трудоустройства по специальности, приобретения необходимых профессиональных навыков, адаптации в трудовом коллективе. При этом работодатели получают возможность формирования кадрового резерва. За эти годы в стажировке приняли участие около 14 тыс. молодых специалистов.

Впервые стажировка выпускников проводилась в рамках реализации Республиканской программы дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда Республики Башкортостан. В 2010 году на проведение данного направления активной политики занятости были заключены договоры с 1324 предприятиями и организациями различных форм собственности. При плановом показателе численности участников в количестве 3844 человек, из которых 2563 – выпускники, 1281 – наставники, фактически в стажировке приняли участие 5233 человека: 3716 выпускников и 1517 наставников. В стажировке участвовали 1129 выпускников высшего профессионального образования (30,4%); 1861 – среднего профессионального образования (50,1%); 726 – выпускников начального профессионального образования (19,5%).

В 2016 году из бюджета были выделены финансовые средства в размере 10,8 млн рублей для организации стажировки

465 выпускников. В стажировке приняли участие 624 выпускника, 432 человека трудоустроены на рабочие места, что составило 69%³.

По итогам 2016 года выпускники образовательных организаций высшего образования активно работали на предприятиях обрабатывающих производств (43%); выпускники образовательных организаций по подготовке специалистов среднего звена – в организациях, осуществляющих операции с недвижимым имуществом (24%); выпускники образовательных организаций по подготовке рабочих кадров – на предприятиях оптовой и розничной торговли (18%).

Закрепляемость молодых людей, прошедших стажировку на предприятиях республики растет⁴ (рисунок 2).

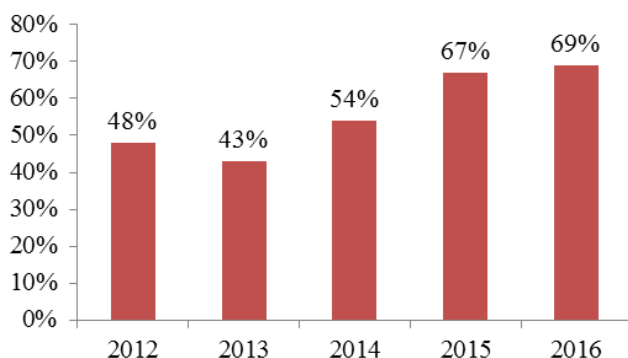


Рис. 2. Закрепляемость выпускников, прошедших стажировку на рабочем месте

В настоящее время в рамках подпрограммы «Занятость молодежи» государственной программы «Регулирование рынка

³ Информационный портал занятости населения Министерства семьи и труда РБ, URL: <http://www.bashzan.ru/>.

⁴ Министерство семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан URL: <http://mintrudrb.ru/>.

труда и содействие занятости населения в Республике Башкортостан», утвержденной постановлением Правительства Республики Башкортостан от 31.12.2014 № 677, реализуется комплекс бесплатных услуг в области содействия занятости молодежи. На временные работы в I полугодии 2017 года трудоустроен 131 безработный гражданин в возрасте 18–20 лет, имеющих среднее профессиональное образование, ищущих работу впервые.

Стажировка выпускников является эффективным направлением активной политики занятости молодежи в регионе. Дальнейшая активизация и развитие данного направления, на наш взгляд, может способствовать повышению занятости и снижению оттока молодежи из региона.

Волгин Н. А., д.э.н., профессор
г. Москва, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ЭТАПАХ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ, РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ОЦЕНКИ: НЕКОТОРЫЕ СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ И ПРОБЛЕМЫ

Оплата труда – уникальная социально-экономическая категория и действенный практический механизм, способный обеспечить высокую степень реализации возможностей и способностей человека в процессе трудовой деятельности, нужные конечные результаты труда, а значит напрямую содействовать развитию предприятий, организаций, регионов и страны в целом. Однако это возможно только при соответствующем отношении самого работника, работодателя и менеджмента к оплате труда с точки зрения ее формирования, организации, соблюдения принципов построения, оценки и регулирования. Только тогда она будет выступать мощным мотивом и стимулом прогресса в экономике и обществе. В противном случае, оплата труда не прощает ее недооценку, непрофессионализм в организации, несправедливость в начислениях, необоснованную уравнительность и недопустимую дифференциацию. В этом случае она заряжается скорее разрушительным, а не сознательным потенциалом, формирует конфликтную нервную взрывоопасную социальную атмосферу в трудовом коллективе со всеми вытекающими отсюда последствиями и результатами.

В этой связи три соответствующих сюжета.

Сюжет первый. Типичный случай, когда все проблемы с оплатой труда (низкие размеры, высокие разрывы, задержки и т. д.) перекадывают на механизм ее распределения, начисления и выплаты. Хотя, не надо забывать, что есть более исходный и не менее проблемный этап оплаты труда – формирования,

определения источника заработной платы, его объема, то есть фондов оплаты труда (ФОТ). В их формировании, как известно, сейчас почти полная «безбрежная» самостоятельность хозяйствующих субъектов (естественно, под контролем налоговой системы, посредством известных социальных начислений, НДФЛ и т. п.). В таких демократично-либеральных координатах можно легко потерять (что не редко и происходит) взаимосвязь и взаимозависимость объемов ФОТ и конечных результатов работы предприятий и организаций. Например, в этом месяце предприятие имеет лучше финансово-хозяйственные показатели, чем в предыдущем месяце, а ФОТ (по каким-то субъективным причинам. Так решил директор...) установили по объему меньше. А в следующем месяце ситуация обратная. Нормативно-правовой механизм в настоящее время позволяет это делать. Но в результате получаем очень нежелательное явление – рушим классическую связьку результат – оплата труда.

В этой связи (естественно, не на государственном уровне, и даже не на региональном, не на отраслевом) напрямую в организациях, на коллективно-договорных принципах, может быть полезна разработка местных нормативов доли оплаты труда в объемах ключевых конечных показателей их работы. Например, 30, 45 или 70% составляет в 2018 году фонд оплаты труда от объема выручки от реализованной продукции или от дохода предприятия. Для разных организаций существует свой норматив, берущийся от характерных для них главных конечных показателей. Их можно пересматривать и ежегодно (или раз в 2–3 года) утверждать в коллективных договорах, либо приказом по предприятию.

Выигрывают, как говорится, все. Главное – все заинтересованы в высоких конечных результатах работы организации – и работодатели, и наемные работники. Конечно, и город, район, где функционируют. И страна, к которой принадлежат.

Сюжет второй. На этапе распределения сформированных ФОТ между работниками в форме их заработной платы

существует две наиболее крупных и серьезных проблемы. Первая – низкие ее уровни, допускающие бедность, низкий материальный достаток и соответствующий уровень жизни населения. Вторая проблема – необоснованно высокая дифференциация в оплате труда, углубляющая разрыв и пропасть в обществе между бедностью и богатством, трудом и капиталом, отдельными социальными группами и т. д.

На наш взгляд, практическому решению первой проблемы придается больше внимания сторонами социального партнерства разного уровня. Достаточно назвать в данном контексте принимаемый законопроект о выравнивании с мая 2018 года МРОТ и прожиточного минимума. К сожалению, таких примеров конкретных действий для сокращения дифференциации (разрыва) в оплате труда привести затруднительно. Напротив, новые законодательные и правовые регуляторы заработной платы, разрабатываемые и принимаемые государством, регионами, корпоративными и отраслевыми структурами, предполагают дополнительные механизмы и «лазейки» для углубления этой серьезной проблемы. В частности, для государственных корпораций и учреждений, организаций социальной сферы (образования, здравоохранения, культуры и т. д.), с которых не редко берет пример в этом плане и бизнес разного масштаба, в настоящее время вводят нормы 1:8, 1:5 и т. д. – допустимого разрыва оплаты труда первого руководителя организации в сравнении со средней зарплатой ее работников. Подчеркиваем, что отсчет этой нормы делается от средней (а не от минимальной) заработной платы, что заинтересовывает менеджмент увеличивать в еще большей мере высокие уровни заработных плат, а не подтягивать ставки и оклады низкооплачиваемых работников. Понятно, что дифференциация в оплате труда от таких действий только возрастает, достигая не редко не только двух, но и трех-четырех и более значных показателей. Хотя есть в этом направлении международный норматив 1:30, который не рекомендуют превышать, ибо это способствует целому ряду негативных явлений – снижению мотивации производительного

труда, работоспособности персонала, осложнении социальной ситуации, социальной напряженности в коллективе. Поэтому норматив дифференциации в оплате труда «от середины» нужно срочно менять на «привычный вариант» – от минимального по учреждению уровня оплаты труда. Или переходить на медианный алгоритм расчета.

Конечно при этом надо учитывать и другие известные аспекты. «Укрепление личных материальных стимулов к труду требует не только совершенствования оплаты труда, но и ликвидации всех источников получения нетрудовых доходов: воровство, взяточничество, спекуляция и т. п.»¹. И здесь можно и нужно только согласиться с советами Л. А. Костина и переводить их в практическую плоскость.

Сюжет третий. Для того, чтобы оплату труда эффективно совершенствовать в распределительных отношениях, развивать, регулировать, требуется ее профессиональная оценка качества организации, выполнения функций, миссии, задач, присущих данной категории. В таком ракурсе полезно, с нашей точки зрения, регулирование оплаты труда с использованием результатов расчета, анализа, сопоставления эффективности заработной платы, или зарплатоотдачи. Отметим некоторые принципиальные вопросы данной проблемы.

Эффективность системы оплаты труда предприятий, организаций и учреждений – это отношение полученных здесь результатов (эффекта) к выплаченным при этом объемам (фондам) оплаты труда. Эффективность системы оплаты труда – это своеобразная зарплатоотдача. Она показывает, сколько выплачено заработной платы на выпуск единицы продукции или услуг. В хозяйственной практике возможно использование величин, обратных показателю эффективности заработной платы (зарплатоотдач). Это своеобразная зарплатоемкость, фиксирующая сколько единиц конечного продукта (услуг) приходится на единицу заработной платы.

¹ Костин Л. А. Проблемы экономики труда. Избранное: В 2 т. Т. 1. – М.: АТиСО, 2005. – С. 436.

Системный расчет и анализ данных величин (зарплатоотдачи и зарплатоемкости), сопоставление их по динамике, месяцам, годам, сравнение с другими равноотраслевыми отечественными и зарубежными организациями позволит более обоснованно и взвешенно регулировать объемы производимой продукции (услуг), ФОТ и их соотношения, оптимизировать применяемые формы и системы оплаты труда, повысить их мотивационный потенциал, обеспечивая нужную зависимость меры труда и меры его оплаты, результатов работы и размеров вознаграждений.

Резюме. Таким образом, регулировать оплату труда разными по своей природе и уровням механизмами (государственными, отраслевыми, региональными, корпоративными, коллективно-договорными и т. д.) следует комплексно и системно, включая все ключевые этапы ее функционирования, распределения и оценки. Только тогда от процесса совершенствования и развития оплаты труда можно получить требуемую эффективность и социально-экономический результат.

Галаева Е. В., д.э.н., профессор
г. Москва, Академия труда и социальных отношений
Кумар Ю. Б., к.э.н.,
г. Нью-Джерси, США, Университет Рутгерса

ПУТИ РЕФОРМИРОВАНИЯ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В последнее время в российской науке идет много дискуссий по поводу реформирования налогообложения доходов населения. Общим выводом является отказ от пропорциональной (плоской) шкалы НДФЛ как недостаточно справедливой и переход к прогрессивной шкале, при которой население, зарабатывающее более высокие доходы, должно платить налог по более высоким ставкам, чем бедное население. Мы с этим согласны, и в этой связи нам представляется интересным опыт реформирования системы налогообложения физических лиц, проведенного Д. Трампом в США, тем более, что это реформирование произошло уже в настоящее время, следовательно, с учетом современных условий цифровизации экономики и, по-видимому, с учетом проблем упрощения администрирования этого налога.

В ранее действовавшей в США системе существовало 7 тарифных ставок: 10 и 15% для низких доходов, 25, 28, 33 и 35% – для среднего класса и 40% – для населения с высокими доходами.

По ставке 10% налоги уплачивали лица с доходами до 9275 долларов в год, по ставке 15% – работники с доходами от 9275 до 37500 долларов. Далее до размера дохода в 91150 долларов в год применялась ставка 25%, до дохода в 190150 долларов – ставка 28%, до дохода в 413350 долларов – ставка 33%, до дохода в 415050 долларов – ставка 35% и свыше этого дохода – ставка 40%¹.

¹ The Tax Reform that Will Make America Great Again Will Hurt Many Americans. Are You One of Them? <https://t.co/aMi1aIZbBx> #dataviz #taxes #economy via @Howmuch_net December 7, 2016.

Д. Трамп сократил количество ставок до трех: 12, 25 и 33%. Очевидно, что в наибольшем выигрыше оказались лица с высокими доходами, платившие ранее налог по ставке 35 и 40%, а проиграло население с наиболее низкими доходами, которое ранее платило налог по ставке 10%, а теперь будут платить по ставке 12%. Среди лиц со средними доходами есть и выигравшие, и проигравшие. Так, например, большинство лиц плативших налог по ставке 15%, перейдут на ставку 12%, а меньшая часть этой категории плательщиков (с доходами от 37500 до 37650 долларов в год) будет платить налог по ставке 25%, т.е. на 10% больше, чем по старой системе.

Аналогичная ситуация имеет место с высшим слоем среднего класса: лица, зарабатывающие годовые доходы в диапазоне 91150 и 112500 долларов, будут платить налог по ставке 25% вместо 28% по прежней системе, а лица с доходами от 112500 до 190150 долларов в год будут платить налог по наивысшей ставке в 33%, т.е. на 5% больше, чем ранее.²

Учитывая, что подобная новая система налогообложения получила в США серьезное научное обоснование, мы могли бы воспользоваться подобной системой и в нашей стране, т. к. современная российская экономика не имеет каких-то существенных отличий в условиях функционирования рыночных отношений по сравнению с США.

Тогда, просто воспользовавшись валютным курсом (для простоты возьмем курс 60 руб. за 1 доллар США) мы получим, что по ставке 12% у нас должны платить налоги граждане, зарабатывающие менее 2250000 в год, или 187,5 руб. в месяц, по ставке 25% – лица, зарабатывающие от 2250000 до 6750000 в год или 562500 руб. в месяц и лица с доходами выше 6750000 в год будут платить налог по ставке 33%.

В этой связи хотелось бы отметить необходимость отмены НДФЛ для бедного населения. В советской системе налогообложения от НДФЛ освобождались доходы, не превышающие двух МРОТ. Во введенной в начале рыночных

² <https://howmuch.net/articles/trump-tax-changes>.

реформ в нашей стране прогрессивной системе налогообложения доходов и в ныне действующей системе при ее вводе указанный принцип соблюдался. В ныне действующей системе существовал так называемый стандартный налоговый вычет в размере 400 руб. При вводе системы в действие 400 руб. как раз соответствовали двойному МРОТ. Если бы этот вычет регулярно индексировался в соответствии с ростом цен, то принцип выведения из-под налогообложения беднейшего населения соблюдался бы до сих пор. Но он не индексировался ни разу и за много лет просто утратил свою стимулирующую роль, и был в конце концов просто отменен.

По нашему мнению, нужно вернуться к указанному принципу и освободить население с доходами ниже двойного МРОТ от налогообложения. Учитывая, что с 1.05 2018 г. МРОТ составит 11163 руб., налоговый вычет для бедных должен составить 22326 руб. в месяц.

Следует заметить, что действовавшая у нас ранее прогрессивная шкала налогообложения имела тоже 3 разные налоговые ставки и в принципе не сильно отличалась от шкалы, введенной Д. Трампом: 12% (в точности как и у Трампа), 20% и 30%. Правда, указанная шкала строилась по принципу сложной прогрессии (разные части одного и того же дохода облагались по разным налоговым ставкам). Вместе с тем, более справедливой, по-видимому, является система, строящаяся по принципу простой прогрессии (когда весь доход облагается по одной и той же той или иной налоговой ставке).

Приняв за основу новую американскую систему налогообложения, мы одновременно поможем бедным, увеличим существенно региональные бюджеты и реализуем на практике принцип большей социальной справедливости нашего общества, требуемый нашей Конституцией, в которой наше государство названо социальным.

Гвоздкова И. А., к. ф-м. н., доцент
г. Москва, Академия труда и социальных отношений

Курочкин А. В., к. ф-м. н., с.н.с.
г. Москва, Академия труда и социальных отношений

КОМПЬЮТЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ КОМПЕНСАЦИИ НЕГАТИВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ РОСТОМ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Интенсивное развитие современных информационных систем и вычислительной техники сопровождается масштабным развитием цифровизации экономики и социальной сферы, неизбежными следствиями которой являются не только рост производительности труда и связанное с ним обострение проблем безработицы и невостребованности профессий, но и распространение социально-ориентированных форм организации трудовой деятельности (дистанционная и гибкая занятость), возможность компенсации негативных последствий роста демографической нагрузки, гуманной оптимизации пенсионной системы и т. д.^{1,2,3}

Демографическая нагрузка характеризует возможности трудоспособной части населения по содержанию нетрудоспособных категорий граждан и определяется количественным соотношением численности людей в трудоспособных и нетрудоспособных возрастах. По прогнозам ООН, к середине XXI века демографическая нагрузка может

¹ Гвоздкова И. А., Курочкин А. В. Математическое и информационное обеспечение дистанционной занятости // Труд и социальные отношения. – 2017. – № 5. – С. 32–44.

² Гвоздкова И. А. Математические задачи социо-эколого-ориентированной экономики // Труд и социальные отношения. – 2017. – № 6. – С. 73–84.

³ Сафонов А. Л., Ермак А. А. Проблемы социально-экономической устойчивости системы социального страхования // Труд и социальные отношения. – 2015. – № 2. – С. 52–75.

возрасти в различных странах на 20–40%⁴, что приведет к усилению проблем пенсионного и иного социального обеспечения, а также отразится на структуре рынка труда.

Для автоматизации расчетов прогнозных изменений демографической нагрузки в Российской Федерации авторами работы была разработана соответствующая компьютерная программа на языке программирования VBA (Visual Basic for Application) в среде MS Excel. На рис. 1 изображена динамика отношения численности возрастной группы 18–72 года к общему количеству людей пенсионного возраста (женщины от 55 лет, мужчины от 60 лет) в РФ в 2017–2031 гг., рассчитанная с помощью указанной программы для среднего варианта прогноза изменения численности населения России на основе данных Федеральной службы государственной статистики⁵.

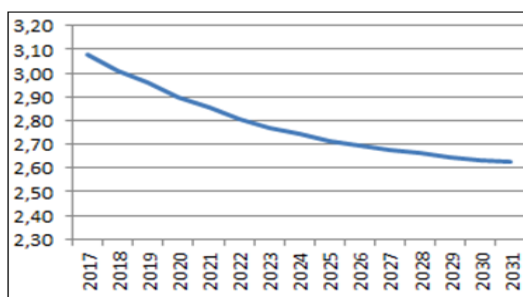


Рис. 1. Динамика отношения численности возрастной группы 18–72 года к численности пенсионеров (женщины от 55 лет, мужчины от 60 лет) в РФ в 2017–2031 гг. для среднего варианта прогноза изменения численности населения

Компьютерное моделирование воздействия роста производительности труда на изменение численности работающих, необходимой для сохранения нынешних

⁴ Демографическая нагрузка. URL: <http://knowledge.su/d/demograficheskaya-nagruzka/> (дата обращения 28.02.2018).

⁵ Федеральная служба государственной статистики. Демография. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения 28.02.2018).

показателей пенсионных выплат с учетом негативных демографических изменений в ближайшие годы, позволило определить минимальный рост производительности труда, при котором может быть достигнута указанная стабилизация без повышения пенсионного возраста в стране.

На рис. 2 представлено прогнозное изменение коэффициента нагрузки занятых в российской экономике в возрасте от 15 до 72 лет пенсионерами (КН) с учетом ежегодного роста производительности труда (ПТ) на 1.3% (приведенный КН) и без него, рассчитанное с помощью разработанной компьютерной модели, в которой были использованы данные Росстата. При этом было учтено, что коэффициент занятых (КЗ) для людей в трудоспособном возрасте (мужчины 16–59 лет, женщины 16–54 лет), определяемый отношением количества работающих в указанных возрастных группах к их общей численности, составляет 0.656⁶. Из графиков, изображенных на рисунке, следует, что указанный рост ПТ (РПТ) компенсирует негативные последствия, связанные с уменьшением рассматриваемого коэффициента из-за отрицательной демографической динамики.

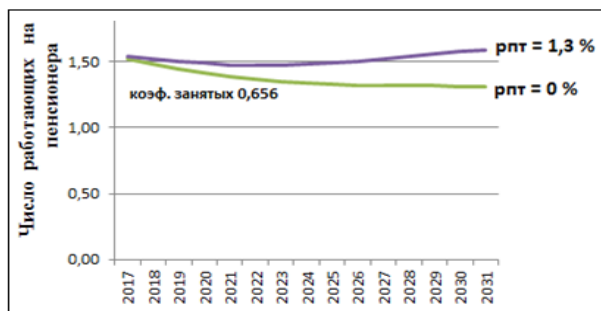


Рис. 2. Изменение отношения занятых в экономике в возрасте от 15 до 72 лет к численности пенсионеров с учетом ежегодного роста ПТ на 1.3% и без него

⁶ Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766 (дата обращения 28.02.2018).

Приведенный КН с учетом РПТ ($KN_{\text{рпт}}(n)$, где n – год), рассчитывался по формуле:

$$KN_{\text{рпт}}(n) = (N(n) + N(2017) - N_{\text{рпт}}(n)) / N_{\text{пенс}}(n),$$

где $N(n)$ – численность работающих в возрасте от 15 до 72 лет в году n ,

$N(2017)$ – численность работающих в возрасте от 15 до 72 лет в 2017 г.,

$N_{\text{пенс}}(n)$ – численность пенсионеров (женщины от 55 лет и мужчины от 60 лет) в году n ,

$N_{\text{рпт}}(n)$ – численность работающих в возрасте от 15 до 72 лет в году n , необходимая для получения ВВП 2017 г., с учетом ежегодного роста ПТ на $x\%$:

$$N_{\text{рпт}}(n) = N(2017) / (1 + 0.01x)^{n-2017}.$$

На рис. 3 изменение рассматриваемого коэффициента нагрузки представлено не только с учетом воздействия на него роста ПТ, но и для различных значений коэффициента занятости занятых, а также без учета работающих пенсионеров.

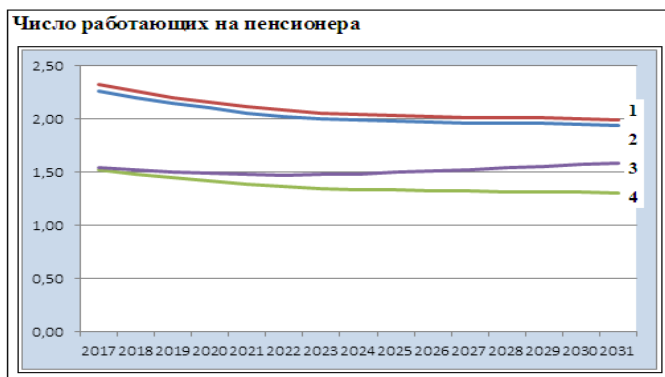


Рис. 3. Изменение отношения занятых в экономике в возрасте от 15 до 72 лет к численности пенсионеров с учетом ежегодного роста ПТ на 1,3% и без него для различных значений коэффициента занятости ($KЗ$) трудоспособного населения

1 – $K3=1$ для людей трудоспособного возраста, $РПТ=0\%$, учет работающих пенсионеров (женщины 55–72 лет, мужчины 60–72 лет).

2 – $K3=1$ для людей трудоспособного возраста, $РПТ=0\%$, без учета работающих пенсионеров.

3 – $K3=0.656$ для людей трудоспособного возраста, $РПТ=1.3\%$.

4 – $K3=0.656$ для людей трудоспособного возраста, $РПТ=0\%$.

Следует отметить, что выявленный уровень роста производительности труда (1.3%), позволяющий компенсировать негативные изменения в отечественной пенсионной системе, вызванные ростом демографической нагрузки, был характерен для российской экономики накануне кризиса, наступившего в 2014 г., и может быть достигнут в ближайшие годы в условиях развития цифровизации экономики.

Герман М. В., к.э.н., доцент
Нехода Е. В., д.э.н., профессор
г. Томск, Томский государственный университет

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД КАК РЕЗУЛЬТАТ БИЗНЕС-ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИЙ¹

Концепция достойного труда в настоящее время – одна из самых активно продвигаемых Концепций в научных кругах, среди широкой общественности, призванная, в том числе, обратить внимание ученых, политиков, экспертов, руководителей бизнеса на проблемы труда и его взаимосвязь с устойчивым развитием стран и компаний в средне- и долгосрочной перспективе, с непрерывным благополучием человека и устойчивым качеством жизни.

Представленная широкой общественности в 1999 г. в докладе Генерального секретаря Международной организации труда (МОТ) Х. Сомавия, Концепция достойного труда первоначально включала вопросы гендерного равенства, справедливой оплаты труда, социального диалога, социальных гарантий и возможностей личного роста. В настоящее время большинством исследователей признается то обстоятельство, что достойный труд является высшей формой развития социально-трудовых отношений, и в качестве ключевых положений достойного труда обозначены следующие: 1) только труд открывает реальные возможности человеку для самореализации личности и служения обществу; 2) процесс труда должен проходить в безопасной и здоровой производственной среде; 3) условия труда должны быть совместимыми с благосостоянием и человеческим достоинством².

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научно-исследовательского проекта № 18-010-00340 «Бизнес-модель компаний как основа формирования общих ценностей и социального капитала».

² Из доклада Генерального директора МБТ Сомавия Х. «Труд как средство борьбы с нищетой» на Международной конференции труда,

Настоящая статья продолжает исследования авторов в области достойного труда³ и цель статьи – обосновать необходимость признания достойного труда в качестве одного из результатов бизнес-деятельности компаний.

Экономический кризис 2008 года вновь поставил перед бизнесом, бизнес-сообществом вопросы о целевых ориентирах деятельности и критериях результативности. Гай Райдер, Генеральный директор МОТ, во вступительной статье «Достойный труд и Программа обеспечения устойчивого развития до 2030», отмечая прямую зависимость создания достойных рабочих мест и устойчивого развития, указывает на пагубное недопустимое игнорирование данного факта, до и после финансового кризиса 2008 г., в мировом экономическом и политическом сообществе⁴.

В своей знаменитой книге «Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости» Нассим Талеб подчеркивает, что в настоящее время компаниям все сложнее прогнозировать события в деловой среде, большинство компаний неспособны контролировать риски и управлять ими. «В эру Интернета и глобализации мир превратился в сложную, разветвленную систему, где все взаимосвязано и множество факторов зависит друг от друга. Из-за сложности не только увеличиваются

91 сессия, 2003 г. Бюро международной организации труда в Москве // Человек и труд. 2003. № 3. С. 5–8.

³ Герман М. В. Взаимообусловленность достойного труда и устойчивого формирования профессиональных знаний // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2017. № 40. С. 41–52. Нехода Е. В. Достойный труд: возможности отражения в нефинансовой отчетности российских компаний // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2017. № 40. С. 83–98. Нехода Е. В. Измерение достойного труда: возможности для России / Институциональная трансформация экономики: пространство и время. Сборник докладов V Международной научной конференции (24–27 мая, 2017 г.). Том 2. Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2017 г. С. 189–193.

⁴ Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [Электронный ресурс]. Режим доступа: (свободный). URL: <http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-nl/index.htm>. Р. 2–3 (дата обращения 11.02.2018).

частота и масштаб явлений такого рода – невозможно предугадать даже самые рядовые события»⁵. Майкл Портер и Марк Креймер в не менее известном исследовании «Капитализм для всех» обвиняют бизнес в неспособности обеспечить конкурентоспособность в долгосрочной перспективе. Прибыль и финансовые результаты остаются главной целью и основой существования бизнес-компаний; большинство компаний ориентированы на краткосрочность деятельности и не учитывают потребности и интересы общества. «На капитализм наступают со всех сторон. Последние годы бизнес все чаще называют главным виновником всех социальных, экологических и экономических проблем, говорят, что он процветает за счет общества. И чем больше бизнес проникается идеей социальной ответственности, тем громче его клеймят. Легитимность бизнеса еще никогда не подвергалась такому сомнению – во всяком случае, в новейшей истории»⁶.

Критика бизнеса в его неспособности справляться с новыми видами рисков (социальными, экологическими) подтолкнула ученых к разработке новых концепций развития бизнеса и оценки его результативности, новых концепций взаимодействия бизнеса и общества – корпоративная социальная ответственность, создания общих ценностей, устойчивого развития (ранее эта концепция развивалась на уровне макрорегионов и национальных экономик), триединого итога компаний. При всем различии вышеперечисленных концепций, их объединяют общие положения – признание объективного единства социальных и экономических функций бизнеса, необходимость использования новых социальных технологий, их инкорпорирование в стратегию развития, повседневную бизнес-деятельность компаний и составление интегрированных отчетов (в более ранний период – социальных, экологических, устойчивого развития),

⁵ Талеб Н., Гольдштейн Д., Шпицнагель М. Черные лебеди и риск-менеджмент // Harvard Business Review Россия. 2011. Декабрь. С. 57.

⁶ Портер М., Креймер М. Капитализм для всех // Harvard Business Review Россия. 2011. Март. С. 34–35.

отражающих ресурсы и результаты деятельности компаний не только в экономической, но и социальной и экологической сферах.

Многие компании в настоящее время вынуждены менять не только бизнес-процессы и стратегию развития, но и бизнес-модели, которые бы адекватно отражали реалии современности. Бизнес-модель, таким образом, должна демонстрировать наиболее эффективную комбинацию ресурсов, коммерческой деятельности (бизнес-процессов), продуктов и результатов, направленных на создание общих ценностей. Создание общих ценностей, которые в равной степени выгодны и бизнесу, и обществу представляют результат деятельности бизнес-компаний по триединому итогу – экономическая устойчивость, социальное благополучие и экологическая стабильность. Таким образом, человек, достойный труд, экологическая компонента становятся не только важнейшими ресурсами компаний, но и результатами деятельности, вносящими вклад в создание общих ценностей, непрерывное благополучие общества в целом.

Результативность деятельности компаний по триединому итогу находит отражение в составляемой компаниями нефинансовой отчетности (социальной, экологической, устойчивого развития). Компании стараются отразить в ней не только традиционные экономические и финансовые результаты деятельности, но и социальные, экологические. Более того, концепция интегрированной отчетности, получившая развитие в последнее время, ориентирована на отражение в отчетности бизнес-модели компании, которая бы показывала источники и возможности создания стоимости (ценности для более широкой аудитории) в долгосрочной перспективе⁷. Таким источником и результатом одновременно становится достойный труд.

⁷ Международный стандарт по интегрированной отчетности, 2013 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: (свободный). URL: http://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2014/04/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK.docx_en-US_ru-RU.pdf (дата обращения: 11.02.2018).

Признание достойного труда в качестве одного из результатов бизнес-деятельности нашло отражение в разработанных Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) базовых показателей результативности. Согласно Базовым показателям результативности РСПП к индикаторам, характеризующим достойный труд, относятся⁸:

- рост заработной платы (коэффициент роста заработной платы в текущем периоде по сравнению с предыдущим);
- уровень текучести кадров (текучесть кадров);
- коэффициент оборота работников, оставивших работу в данной организации по всем основаниям (оборот по выбытию);
- охват работников коллективными договорами (доля сотрудников, охваченных коллективными договорами);
- уровень травматизма на производстве;
- количество несчастных случаев со смертельным исходом (численность пострадавших со смертельным исходом);
- число работников, у которых были выявлены профессиональные заболевания (численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием);
- уровень потерь рабочего времени вследствие заболеваемости по всем причинам (число чел. / дней болезни в расчете на одного работника);
- уровень расходов на охрану труда (расходы средств на охрану труда в расчете на одного работающего);
- число часов обучения на одного работника (число часов обучения на одного работника в разбивке по категориям работников);
- уровень затрат на обучение (расходы средств на подготовку / обучение и переподготовку кадров в расчете на одного работника);

⁸ Базовые показатели результативности. Рекомендации по использованию в практике управления и корпоративной нефинансовой отчетности. Ф. Прокопов, Е. Феоктистова и др. Под общей редакцией А. Шохина. М.: РСПП, 2008. 68 с.

– участие женщин в руководстве организацией (доля руководителей женского пола в общем составе руководства организацией).

В заключение отметим, что крупные российские компании, осознав в качестве одного из значимых результатов деятельности достойный труд, отражают индикаторы достойного труда в интегрированной отчетности (в табл. ниже приведены индикаторы достойного труда на примере крупнейшей российской компании ПАО «Газпром нефть»).

Таблица 1. Показатели достойного труда ПАО «Газпром нефть» (ОАО «Сибнефть»)⁹

Показатель	Ед. измер.	2013	2014	2015	2016
Среднесписочная численность работников, всего	тыс. чел.	55,9	57,5	61,8	62,9
Коэффициент роста заработной платы по отношению к предыдущему периоду	%	12	26	18,3	4,7
Текучесть кадров	%	18,9	15,6	16,2	15,2
Затраты на персонал, в том числе выплаты социального характера	млрд руб.	48,2	58,5	76,8	82,6
	млрд руб.	3,2	2,0	2,4	3,2
Расходы на социальные выплаты в расчете на одного работника	тыс. руб.	35,4	36,5	38,8	40,1
Затраты на обучение сотрудников	млн руб.	575,6	580,5	690,1	707,2
Прошли обучение, всего	тыс. чел.	42	50,9	50,4	52,5
Общая продолжительность обучения	тыс. часов	1,6	2,0	1,9	2,2
Количество работников, прошедших обучение в области охраны труда	чел.	16080	14014	11667	13973

⁹ По материалам Национального Регистра и Библиотеки корпоративных нефинансовых отчетов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: (свободный). URL: <http://xn--o1aabe.xn--p1ai/simplepage/157> (дата обращения 21.08.2017).

Показатель	Ед. измер.	2013	2014	2015	2016
Расходы на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности	млрд руб.	12,3	21,9	10,9	41,7
Количество пострадавших при несчастных случаях на производстве	чел.	33	43	41	38
Численность пострадавших со смертельным исходом	чел.	1	2	2	3
Коэффициент травматизма LTIFR*	—	0,44	0,52	0,47	0,40
Наличие коллективного договора и сотрудничество с профсоюзами	—	Да	Да	Да	Да
Наличие программ по развитию работников, вовлеченности в процесс управления	—	Да	Да	Да	Да

*Коэффициент травматизма LTIFR – соотношение количества пострадавших в несчастных случаях на производстве к отработанным человеко-часам, умноженное на 1 млн.

В рамках интегрированной отчетности компании также стали отражать и виды капиталов, и их приращение, т. е. процессы создания стоимости. Передовой компанией в этом смысле является ГК «Ростатом». Например, в годовом [интегрированном] отчете за 2016 г. в бизнес-модели компании приведены результаты деятельности по видам капитала. В частности, к приращению человеческого капитала отнесены следующие показатели: расходы на корпоративные социальные программы для сотрудников (9,8 млрд руб.) и средняя заработная плата сотрудников компании (69,7 руб.)¹⁰.

¹⁰ Публичный годовой отчет ГК «Росатом» за 2016 г. С. 24. [Электронный ресурс]. Режим доступа: (свободный). URL: https://ar2016.rosatom.ru/upload/RUS/Files/Annual_Report_2016_RUS.pdf (дата обращения 12.02.2018).

На наш взгляд, признание достойного труда в качестве важнейшего результата бизнес-деятельности компаний станет серьезным прорывом в осознании на институциональном уровне важности повышения престижности труда, его вклада в социально-экономическое развитие страны и обеспечения непрерывного [устойчивого] благополучия человека и общества, самих бизнес-компаний.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Одной из основных задач, которые на сегодняшний день стоит перед современным российскими менеджерами – это разработка механизмов оценки эффективности деятельности и управления организационным поведением сотрудника. Поведение сотрудника в организации будет эффективным в том случае, если оно будет содействовать в достижении на предприятии стратегических целей, то есть основное направление стремление всех работников должно совпадать со стремлениями организации к достижению поставленных целей. При этом достижение данных целей будет возможно только при обеспечении устойчивости данного движения. Такую устойчивость поведению сотрудников может обеспечить удовлетворенность выполняемой сотрудниками работой.

Существуют три концепции о связи удовлетворенности трудом с удовлетворенностью жизнью: первые две (теория генерализации и теория компенсации) постулируют о том, что связь есть, третья концепция (гипотеза о сегментации) предполагает, что связи между уровнями удовлетворенности трудом и жизнью нет, либо, что в последнее время она утеряна¹.

К настоящему времени имеется множество классификаций факторов, оказывающих влияние на удовлетворенность трудом, предложенных отечественными и зарубежными авторами.

В отличие от ранних представлений о первостепенном значении внешних, внеличностных факторов, связанных, в первую очередь, с материальным поощрением труда, сейчас все

¹ Авдеев, В. В. Работа с командой: психологические возможности. Практикум: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В. В. Авдеев – М.: КУРС: ИНФРА-М, 2016. – 152 с.

чаще в исследованиях выделяется ведущая роль внутренних, личностно значимых аспектов трудовой деятельности и ее психологического климата. Центральное место здесь занимает вопрос, от чего эта удовлетворенность зависит, какие ее предпосылки заложены в самой природе человека, и в какой мере она зависит от внутренних и внешних факторов. Рост интереса к субъективным факторам оценки труда связан с недостаточными ресурсами в области стимулирования труда, а также общей гуманизацией системы управления персоналом.

Сейчас наблюдается тенденция к индивидуализации труда, когда понятие работник для организации постепенно уступает место понятию организация для работника. Свои личные интересы и ценности человек теперь ставит на первое место, они становятся более важными, чем интересы организационные. Наступил момент, когда стандартных благоприятных форм стимулирования со стороны организации становится недостаточно.

Работники постоянно оценивают свою компанию, и компании стремятся максимально предугадать и удовлетворить потребности сотрудников.

Подтверждение этому можно найти во многих работах, например, в работе З. Баумана «Индивидуализированное общество», где индивидуализация рассматривается, в первую очередь, как отрицание форм социальности, известных из прошлого; в новых условиях не только масштабные социальные задачи подменяются личными желаниями и стремлениями, но и сами люди все чаще и охотнее отказываются от «долгосрочной» ментальности в пользу «краткосрочной»².

Раньше человек был зависим от социального класса, к которому он принадлежал. Эта принадлежность определяла его мобильность. Однако воздействие классового положения больше не является определяющим, индивид становится независимым от него.

² Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: Учебное пособие. – М.: ИЗД-ВО РАГС, 2012. – 224 с.

Еще одним примером может служить книга немецкого социолога У. Бека «Общество риска. На пути к другому модерну»³.

В ней автор описывает изменения в условиях работы в мире глобальных капиталистических отношений, снижение влияния профессиональных союзов и изменчивость трудовых процессов в целом.

Таким образом, сейчас у работника складывается определенный список требований к организации, помимо базовых благ, таких как: получение удовлетворения от выполняемых обязанностей, возможности для профессионального и личностного развития, уважительное отношение со стороны руководства и т. д., а эффективное функционирование предприятия будет зависеть напрямую от того, насколько данные притязания будут удовлетворены.

Исходя из вышесказанного, в данной работе мы решили рассматривать факторы удовлетворенности работой в отрыве от экстринсивного фактора – оплата труда, так как он имеет определяющее значение в большинстве исследований удовлетворенности. Мы же хотим выяснить, какие факторы, помимо материальных, имеют определяющее значение для сотрудников.

Разделив факторы, на наш взгляд, наиболее важные для удовлетворенности сотрудников трудом на две группы: средовые и индивидуально-личностные, мы постараемся выяснить: какая из этих групп факторов более важна.

Это особенно актуально в настоящее время, когда в связи со сложным экономическим положением в стране, большинство компаний не могут позволить себе удовлетворять притязания своих сотрудников в заработной плате и им требуются альтернативные способы воздействия на работников.

При этом общеизвестным считается тот факт, что совершенствование социальных процессов (если говорить о

³ Коробкина М. А., Т. Н. Серегина Развитие управленческой компетентности: учебно-методическое пособие / М. А. Коробкина, Т. Н. Серегина. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2014. – 142 с.

средовых факторах), протекающих на предприятии, не требует крупных вложений, поэтому в современных условиях выигрышной ситуацией для компании может оказаться развитие именно данных процессов.

Таким образом, изучение состояния удовлетворенности трудом на предприятии является наиболее важным вопросом, так как предоставляет руководству необходимую информацию для обоснованных и адекватных организационных изменений, а также способствованию роста компании.

Нами было проведено исследование на определение удовлетворенности трудом работников структурных подразделений компании ЗАО «ЗМ Россия».

Исследование позволяет определить удовлетворенность трудом работников на предприятии, и отражает благополучие/неблагополучие личности в трудовом коллективе, а так же содержит следующие показатели: хорошие взаимоотношения с коллегами, хорошие отношения с непосредственным руководителем, получение своевременной обратной связи о проделанной работе, учет мнения трудового коллектива при принятии управленческих решений и т. д.

Ниже приведена таблица 1, с наиболее значимыми для сотрудников факторами, когда ответ респондента был «важно» и «очень важно». Как мы и предполагали, очень важное значение имеют хорошие взаимоотношения с коллегами и руководителем.

Таблица 1. Ответ респондента был «важно» и «очень важно»

Фактор	Важно	Очень важно
Хорошие взаимоотношения с коллегами	35	33
Хорошие отношения с непосредственным руководителем	16	52
Получение своевременной обратной связи о проделанной работе	26	41
Учет мнения трудового коллектива при принятии управленческих решений	40	14
Благодарность за хорошо выполненную работу со стороны руководства	30	32
Возможности карьерного роста	21	42
Возможность саморазвития	16	51

Учет мнения коллектива при принятии управленческий решений важен для 77% респондентов. Очень важным для сотрудников оказались также возможности как саморазвитие и карьерный рост.

В целом необходимо отметить, что из всех выделенных нами факторов можно назвать только несколько, которые сотрудники считают не важными, при этом процент подобных ответов очень мал.

Так, наименее важными являются трудовая дисциплина, недопущение чрезмерных различий между сотрудниками, помощь руководителя в решении рабочих вопросов.

Подводя итоги анализа, для улучшения показателя удовлетворенности трудом работников компании ЗАО «ЗМ Россия» можно порекомендовать следующее:

1. проведение диагностики удовлетворенности чаще, чем раз в два года (возможно, не настолько масштабное, но более частое измерение позволит следить за колебаниями и изменениями удовлетворенности);

2. внедрение программы признания заслуг и достижений сотрудников в рамках департамента по примеру существующей общекорпоративной программы признания заслуг. При этом в департаменте это можно делать чаще, чем на уровне компании, например, раз в квартал;

3. внедрение программы, схожей с менторством (исключительно по желанию сотрудников).

Поведение человека всегда мотивировано. Мотивировать сотрудников – значит затронуть их актуальные потребности, интересы, целеустремления. Мотивация – это процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным действиям посредством побуждения в нем определенных мотивов. Деятельность человека находится под влиянием мотивов, возникающих при замкнутом взаимодействии человека и задачи (внешняя среда задействует мотивы, побуждающие человека к решению задачи).

Подводя итог, стоит отметить, что практически без исключений любой руководитель, если хочет добиться эффективной деятельности от своих подчиненных, должен не забывать о наличии и обеспечении для них стимулов и мотивов труда.

«ИДЕАЛЬНЫЙ ПОТРЕБИТЕЛЬ» – ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

С точки зрения рядового обывателя, начиная с середины прошлого века, ничего радикального в науке и технике не происходит. Не исключено, человеческая мысль достигла своего максимума в научно-технической области. Сегодня мы наблюдаем, как требования власти к научным сообществам неуклонно понижаются, и научная профессия всё более и более становится просто одной из профессий. Мода на профессию физика и космонавта прошла. Соответственно, и мода на естественно-техническое знание, на научный образ мышления – постепенно уходит. Наука ведь не способна развиваться на собственной основе, из себя. Задачи ей всегда ставятся извне. Из себя научное сообщество способно породить только то, что называется «удовлетворением собственного любопытства за казённый счёт». Вера в познаваемость мира, в эксперимент и логическую его интерпретацию всё больше уступает место разного рода эзотерическим знаниям, мистике, восточным учениям далёким от рационализма и научного подхода к действительности.

Естественные и разумные потребности в достаточной и здоровой пище, в нормальной одежде по сезону, в просторном и гигиеничном жилье, автомобилях, бытовой техники подавляющего большинства обывателей оказались удовлетворенными. Средний работающий обыватель, во всяком случае, европеец получил все, о чем может мечтать. Модель развития, основанная на удовлетворении нормальных потребностей на заработанные людьми деньги, исчерпала себя. У подавляющего большинства людей не прибавляется количество денег и у них не увеличиваются потребности, да и население в развитых странах стареет и сокращается. А

экономический рост обуславливается расширением потребительского рынка. Поэтому современный бизнес переключился на создание новых потребностей, типа похудения, фитнеса, облучения в солярии, защиты от запаха, перхоти и микробов в прямой кишке или унитазе.

Маркетологи успешно внушили подавляющему большинству населения, что тем все это жизненно необходимо и, на вышеупомянутые и многие другие услуги, появился спрос, удовлетворение которого и двигает сегодня экономику. Таким образом, сформировавшийся класс «идеальных потребителей», состоящий из людей полностью лишённых рационального сознания и научных знаний о мире стал «главным ресурсом современной экономики»¹.

Теперь о минусах. «Идеальный потребитель» потребляет кроме бесполезных материальных продуктов и, такие же бесполезные, создаваемые «глобальной информатизацией», виртуальные продукты – незамысловатые, простенькие, но веселые. Информация в них обо всем упрощена до уровня блюд в Макдональдсе. А это уже, как и фаст-фуд для желудка, не безвредно для мозга.

Американские специалисты по рекламе установили, что обычный взрослый американец-телезритель не способен воспринимать и отслеживать последовательное развёртывание какой-либо темы дольше трёх минут; дальше он теряет нить разговора и отвлекается. О телезрителях – наших соотечественниках, подобной информации пока нет, но ученый – педагог, выступавший на августовском педсовете в наблюдаемом мной Государственном Бюджетном Образовательном Учреждении, заявил, что педагогические системы Каменского, Ушинского, Сухомлинского и прочих

¹ Интервью *профессора* кафедры международных финансов МГИМО, доктора экономических наук *Катасонова В. Ю.* корреспонденту *Литературной газеты*. [https:// yandex.ru/ video/search?text=Интервью%20профессора% 20кафедры % 20международных % 20финансов%20МГИМО%2С% 20 доктора % 20 экономических %20наук](https://yandex.ru/video/search?text=Интервью%20профессора%20кафедры%20международных%20финансов%20МГИМО%2С%20доктора%20экономических%20наук).

Макаренко следует сегодня напрочь отбросить. Так как у современных детей развилось «клиповое мышление» и они утратили способность концентрироваться на предмете обсуждения более 3 минут.

В одном из интервью бывший министр образования А. Фурсенко сказал: «Цель образования – воспитание культурного потребителя». Вот и возобладаало мнение, что ничего не требуется знать, все можно «наугулить». Пустая голова очень хороша для закачивания в нее любого информационного мусора, но такая голова не способна создать новые товары, придумать новые услуги, разработать маркетинговую стратегию продвижения бесполезного продукта, чтобы его потреблял «идеальный потребитель». Кто же этим будет у нас заниматься, когда вымрут последние интеллектуалы из советского прошлого? У нас ведь нет таких возможностей как, к примеру, в США – скупать со всего мира тех редких индивидуумов с природным иммунитетом от вирусов рекламы.

К сожалению, современная западная цивилизация, к которой принадлежит и Россия, не беспокоится о своем будущем. Для нее главное сиюминутный рост ВВП, достигаемый посредством тотального рекламного прессинга своих граждан всеми видами СМИ. Такие «пустяки» как то, что чуждая российскому обществу идеология беспредельного потребления разрушает институт семьи и негативно влияет на психику людей, особенно молодых, могут быть, еще некоторое время, незаметны. Но то, что переход от общества интеллектуалов-бессеребренников к, так называемому, «обществу потребления» не приносит позитивных перемен в социальных областях, а, наоборот, только усиливает социальную напряженность, очевидно уже сейчас.

СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных условиях эффективная деятельность промышленного предприятия в решающей степени зависит от уровня развития человеческого капитала: высокой результативности совместного труда работников, их квалификации, компетенций, уровня образования, а также от степени удовлетворенности потребностей человека. В связи с переменами в обществе, которые вызваны научно-техническим и социальным прогрессом, существенно возрастает значение личностных качеств работников, роли человеческих ресурсов трудовой деятельности, значение социального партнерства как фактора экономического роста, что, в свою очередь, способствует появлению новых требований к характеру и содержанию социального развития предприятий. В настоящее время в организациях существует необходимость в совершенствовании основ управления, в которых человек является главным элементом системы, что с неизбежностью отражается в основных принципах и направлениях управления социальным развитием предприятий¹.

Проблемы в области социального развития вызывают интерес со стороны зарубежных и отечественных ученых и специалистов. Однако, необходимо отметить, что большинство исследований посвящено разработке эффективных корпоративных стратегий, в то время как вопросы по

¹ См.: Гусов А. З. Социальные факторы модернизации российской экономики: монография / А. З. Гусов. – М.: РАП; Агентство печати «Наука и образование», 2007. – 320 с.

разработке функциональных стратегий, к которым относится социальное развитие, остаются недостаточно изученными.

В литературе встречается множество точек зрения на определение социального развития промышленного предприятия². В терминологическом словаре социальное развитие характеризуется, как процесс количественных и качественных изменений в социальных отношениях, социальных институтах и т. д. Многие исследователи приходят к выводу о том, что социальное развитие приводит к улучшению благосостояния работников, социальных групп и общностей более высокого порядка. В своей диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук Степанова О. И. рассматривает социальное развитие как качественный процесс институционального совершенствования в коллективе организации, в области взаимодействия сотрудников. Данный процесс направлен на защиту трудовых прав и обеспечения гарантий работников. По мнению Степановой О. И. трудовая деятельность неизбежно связана с социальными рисками ввиду специфики рыночной экономики, существующих принципов распределения благ в контексте социального партнерства и сложившихся правовых обычаев в области коммерческой деятельности. Вопросам социального развития Степанова О. И. отводит особое место в наборе «инструментов» работников, занятых в управлении организацией³.

В данном случае, соглашаясь со Степановой О. И., важно отметить, что защита работников от социальных рисков – является важной особенностью социального управления на современном предприятии. В частности, решение ряда задач социального управления на предприятии связано с

² См., например, Гусов А. З. Соотношение экономических и социальных функций в управлении производством. // Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2007. № XI. С. 84–97.

³ См. подробнее: Степанова О. И. Социальное развитие промышленного предприятия как объект управления: диссертация кандидата экономических наук: 08.00.05. – Москва, 2004. – 194 с.

законодательством о труде. Среди таких задач можно выделить правила найма и увольнения персонала, требования по созданию условий безопасного труда работников, продолжительность рабочего дня и рабочей недели и другие.

В свою очередь, Панюхин А. М. полагает, что социальное развитие формализуется в программе развития предприятия, выраженной в плане мероприятий. Этот план, по мнению Панюхина А. М., должен быть научно обоснован, поскольку он направлен на гармонизацию интересов различных категорий работников от высшего звена до рядовых специалистов⁴. Важно отметить, что социальное развитие предприятия включает в себя развитие социальной среды и сферы социальных отношений, которые основываются на практической деятельности и проявляется в улучшении качества жизни работников трудового коллектива⁵.

По мнению Кибанова А. Я., социальное развитие предприятия нельзя рассматривать в отрыве от этической составляющей социального взаимодействия, равно как и материальной стороны отношений в коллективе. Таким образом, социальное развитие становится отражением ценностных основ трудового коллектива, в соответствии с которыми формируются паттерны взаимодействия работников между собой⁶.

Соглашаясь с точкой зрения Кибанова А. Я., важно выделить объект социального развития предприятия – это социальная среда предприятия. Социальная среда – это совокупность условий (материальных, общественных, духовно-нравственных), в которых взаимодействуют и трудятся

⁴ См. подробнее: Панюхин А. М. Управление стратегией социального развития промышленного предприятия: диссертация кандидата экономических наук: 05.13.10. Пенза, 2006. – 200 с.

⁵ Гусов А. З. Управление предприятием как социально-экономической системой. // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. М., 2008. № XII. С. 54–68.

⁶ См. подробнее: Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. – М.: Инфра-м, 2005. – 210 с.

работники организации и факторов, которые определяют качество трудовой деятельности работников.

В результате представленного исследования, можно выделить основные направления социального развития организации:

- улучшение структуры персонала;
- оптимизация условий и охраны труда;
- соблюдение гражданских прав работников;
- регулирование заработной платы и доходов работников;
- развитие социальной инфраструктуры предприятия;
- создание и поддержание благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе.

Рассмотрев различные точки зрения на определение содержания социального развития промышленного предприятия, можно сделать вывод о том, что система управления организацией не будет функционировать эффективно и результативно без создания благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе и удовлетворения потребностей работников предприятия. Таким образом, для эффективной деятельности предприятия необходимо не только экономическое управление, но и управление его социальным развитием.

Гриценко Н. Н., д.э.н., профессор, Заслуженный деятель науки РФ
г. Москва, Академия труда и социальных отношений

СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО – ГОСУДАРСТВО ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Название этой статьи взято мною из последней завершающей с 621 страницы двухтомного фундаментального издания «Проблемы экономики труда» – избранные произведения, – опубликованного известным ученым и государственным деятелем за полувековой период его научной и государственной деятельности, Заслуженного деятеля науки Российской Федерации, доктора экономических наук, почетного академика Американской академии экономики и финансов, профессора Академии труда и социальных отношений **Леонида Алексеевича Костина**, основателя научной школы Экономики труда ВШПД-Академии труда и социальных отношений, памяти которого посвящены настоящие научные чтения его учеников, последователей и коллег. Этот двухтомник был издан Академией в 2005 году и завершался второй том пророческим пожеланием профессора Л. А. Костина, цитирую: **«И, последнее. Россия по Конституции – социальное государство, но таковым она пока не является. Только сейчас разрабатывается концепция социального государства. Насколько можно судить по имеющимся документам, концепция достойного труда корреспондируется с концепцией социального государства. Очень хочется верить и надеяться, что социальное государство станет государством достойного труда».**

Вот главное, что заботило ученого, патриота и государственного деятеля **Леонида Алексеевича Костина** – **строительство социального государства** в соответствии с корреспондирующейся концепцией достойного труда с концепцией социального государства.

Истоки научной школы профессора А. А. Костина уходят в прошлое столетие, когда Высшая школа профсоюзного движения (ВШПД) по Распоряжению Совета Министров СССР от 07 марта 1950 года за подписью И. В. Сталина, была отнесена к вузам второй, по тем временам высокой, категории и ей было предоставлено право принимать к защите кандидатские диссертации и присуждать ученые степени кандидата экономических наук по специальности «Экономика труда и заработная плата».

Первым из числа аспирантов того состава, кто защитил диссертацию по этой специальности, был Леонид Алексеевич Костин, посвятивший свою научную, учебную и государственную деятельность этой ключевой центральной важнейшей теме социально-экономической жизни страны при любом общественно-политическом строе.

Академия – ровесник Международной организации труда (МОТ), созданной в 1919 году. Деятельность МОТ построена на уставном принципе гласящем, что всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости.

МОТ – это международный организационный центр для анализа проблем и выработки решений ведущих к повсеместному улучшению условий труда. В системе Организации Объединенных Наций МОТ является уникальной организацией, так как имеет трехстороннюю структуру, в которой задействованы организации, представляющие работодателей, профсоюзы и Правительство.

12 лет Леонид Алексеевич представлял Правительство Советского Союза в МОТе и проводил там в жизнь при выработке Конвенций и Рекомендаций, нормы, обеспечивающие соблюдение принципа социальной справедливости. Этот принцип был принципом всей его жизни.

Правомерна ли постановка взаимоувязки двух концепций: достойного труда и социального государства? Безусловно, и это уже на методологическом уровне сделано. В Программе ФНПР

«Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», принятой 14 января 2011 года Постановлением VII съезда ФНПР и в программе ФНПР, принятой 09 февраля 2015 года IX съездом ФНПР подчеркнуто, что **«идеологической основой деятельности ФНПР является положение Конституции Российской Федерации о России как социальном государстве».**

Что касается Концепции социального государства, то она была создана Научной школой Академии труда и социальных отношений по проблемам социального государства, которая начала работать в 1993 году, в период, когда было созвано Конституционное совещание по разработке проекта Конституции Российской Федерации. Перед разработчиками проекта Конституции тогда стоял вопрос: какой путь государственного устройства предложить для России? Консультировались тогда и с нами. В составе делегации ФНПР был первый проректор Академии труда и социальных отношений член-корреспондент РАН, профессор М. В. Баглай – позже он был избран Председателем Конституционного суда России. Тогда в начале мая 1993 года, Академией с участием многих ученых и НИИ был созван Конгресс: «Человек. Социальная политика», который обсудив все возможные в мировой практике варианты государственного устройства, учитывая отечественный и зарубежный опыт, а также менталитет, соборность, коллективизм наших граждан, остановил свой выбор на модели социального правового государства с рыночной социальной экономикой. Мы порекомендовали это в Конституционном Собрании профсоюзной делегации, которая в непростых дискуссиях отстояла это и была внесена в проект Основного Закона Статья 7, которая после референдума стала нормой Конституции Российской Федерации, установившей: «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека».

В 1996 году на первой конференции по социальному государству, созванной ФНПР, было внесено предложение о разработке Концепции социального государства в России. Вскоре, на встрече с В. В. Путиным, тогда Председателем Правительства РФ, во время открытия им Центра стратегических реформ и обращения к ученым дать свои предложения, которые Правительство будет учитывать в своей работе, нами было предложено реализовать рекомендации профсоюзов и научной общественности и разработать Концепцию социального государства для использования в работе Правительства. В. В. Путин поддержал это предложение и Председателем Государственной Думы РФ Г. Н. Селезневым, Председателем Конституционного суда РФ М. В. Баглаем, министром труда и социального развития РФ А. П. Починком, председателями профильных Комитетов Федерального Собрания РФ В. А. Петренко и А. В. Селивановым, которого вскоре сменил А. К. Исаев, председателем Федерации Независимых Профсоюзов России М. В. Шмаковым, ректором Академии труда и социальных отношений Н. Н. Гриценко, Президентом Российской академии наук, академиком Ю. С. Осиповым был сформирован межведомственный творческий коллектив (МТК) ученых и специалистов, который разработал такую Концепцию.

Учредителями МТК Концепция была направлена в Правительство, прошла по его поручению экспертизу 12 Министерств и Социальных фондов, обсуждена на двух заседаниях «Круглых столов» в Академии труда и социальных отношений и в Государственной Думе, и после доработки обсуждена, одобрена и принята 20 января 2004 года участниками научно-практической конференции. По рекомендации В. В. Путина, тогда Президента РФ, направлена для рассмотрения в Госссовет РФ. После этого Госссовет обратился с просьбой к МТК подготовить предложение по реализации Концепции. Они были подготовлены и в январе 2006 года направлены в Госссовет и в последующем нашли

отражение в целом ряде важных решений Правительства, Указов Президента, Генеральных Соглашений трех сторон, при разработке и реализации программ и национальных проектов.

В Концепции социального государства выделены вопросы, которые направлены на создание условий для достойной жизни и достойного труда. Но предстоит много работы в свете поставленных Президентом РФ В. В. Путиным задач в Послании Федеральному Собранию: Совершить решительный прорыв в качестве жизни, выйти в топ 5 экономик мира и к середине последующего десятилетия увеличить ВВП на душу населения в полтора раза. (Над чем работать: см. таблицу 1 и таблицу 2).

Некоторые экономисты считают, что только пятипроцентный годовой рост российской экономики позволит создать в России подлинное социальное государство, экономика которого обеспечит рост доходов, покрывающих расходы на социальные цели. А это может быть достигнуто только при повышении уровня развития производительных сил – вещественных их элементов и основной производительной силы – человека, при отлаженной социально-справедливой системе производственных отношений, создании условий для достойного труда, достойной зарплаты.

Мировая и отечественная практика показывает взаимную обусловленность социальной и экономической политики: социальное государство в полной мере может реализовать свои цели при наличии высокоэффективной экономики и при росте производительности труда, что обеспечивает рост экономических возможностей социального государства обеспечивать условия для достойной жизни и всестороннего развития человека, а это, в свою очередь, является главным фактором роста эффективности экономики.

Но пока немало отечественных предприятий, особенно малого и среднего бизнеса по разным причинам работают на технически отсталом оборудовании, с плохими условиями

труда и низкой зарплатой, производят не конкурентную продукцию, что не редко доводит эти предприятия до банкротства.

Необходимо развивать и укреплять и социальную и экономическую составляющую социального государства Российской Федерации, не откладывая на будущее, при этом считать, что вложение средств в развитие человеческого потенциала и человеческого развития, это не затраты, а инвестиции, которые быстро окупаются, возвращаясь приростом производительности труда и ВВП.

В 2010 году программа развития ООН предложила новое, уточненное определение Индекса человеческого развития (ИЧР) – это совокупный показатель уровня развития человека в стране, поэтому его используют в качестве синонима таких понятий как «качество жизни» или «уровень жизни». Индекс ИЧР измеряет достижение страны с точки зрения состояния здоровья, получения образования и фактического дохода ее граждан, по трем основным направлениям:

1. Здоровье и долголетие, измеряемые показателями ожидаемой продолжительности жизни;
2. Доступ к образованию, измеряемый уровнем грамотности взрослого населения и совокупным валовым коэффициентом охвата образованием;
3. Достойный уровень жизни, измеряемый величиной валового внутреннего продукта на душу населения (по паритету покупательной способности, выраженному в долларах США).

Эти три измерения стандартизируются в виде числовых значений от 0 до 1, среднее геометрическое которых представляет собой совокупный показатель ИЧР в диапазоне от 0 до 1. Затем государства ранжируются на основе этого показателя. Все страны в рейтинге (188 стран) классифицируются четырьмя категориями:

1. Страны с очень высоким уровнем ИЧР, возглавляет этот список Норвегия – ИЧР у нее 0,944;
2. Страны с высоким уровнем ИЧР;

3. Страны со средним уровнем ИЧР;
4. Страны с низким уровнем ИЧР.

Благодаря капиталовложениям в человеческий потенциал, Российская Федерация в рейтинге 2015 года поднялась на 7 позиций по сравнению с предыдущим 2014 годом и занимает 50 место с ИЧР 0,798, открывает список стран, их 56, с высоким уровнем человеческого развития, разделив это место с Беларусью. Основные показатели России таковы: средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении 70,1 лет; средняя продолжительность получения образования 14,7 лет; валовой национальный доход на душу населения – 22352 долларов США в год по паритету покупательной способности в ценах на 2011 года¹. (Для сравнения: по опубликованному ООН рейтингу, в 1997 году индекс был определен для 174 стран. Россия в нем занимала 71 место.

Пожелаем настоящему высокому собранию ученых и специалистов-единомышленников, кафедре экономике труда и управления персоналом, следуя советам и заветам **Леонида Алексеевича Костина**, продолжить развивать научную школу экономики труда вместе с научными школами социального государства, социального аудита, политэкономии и создать всемерное научное и учебно-методическое обеспечение социальному государству быть государством достойного труда.

Справочно:

Научная школа социального аудита, основанная профессором Ю. Н. Поповым, продолжает которую профессор Т. В. Гришина, разработала концепцию российской модели социального аудита, как инструмента социального партнерства, опирающуюся на теорию социальной политэкономии, и на концепцию социального партнерства и концепцию социального государства.

Основатель и руководитель научной школы Политэкономии профессор АТиСО Д. В. Валовой.

¹ Программа развития ООН; Индекс человеческого развития в странах мира в 2015 году (электронный ресурс)//центр гуманитарных технологий. – 16.12.2015. URL: <http://gtmarket.ru.news/12/16/7285>.

Гумерова З. Ж., к.э.н., доцент

г. Уфа, Уфимский государственный авиационный технический университет

Гумерова Н. Ж., к. филол. н.

г. Уфа, Башкирский государственный педагогический университет им. Акмуллы

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В УСЛОВИЯХ РОСТА ИНФОРМАТИЗАЦИИ И КОМПЬЮТЕРИЗАЦИИ

Курс на цифровую экономику, провозглашенный руководством нашего государства, требует от системы высшего образования быстрого, но при этом рационального и эффективного изменения подходов к подготовке выпускников вузов по всем программам обучения – от бакалавриата до аспирантуры.

Общество в настоящий момент практически во всех областях своей жизнедеятельности не обходиться без обширного, постоянно увеличивающегося потока информации, развития средств коммуникации, роста доступности значительных массивов информации многим людям. При этом эта доступность информации все меньше зависит от уровня образования, доходов, места жительства и других факторов.

Телекоммуникационные услуги вплоть до 80-х годов XX века не являлись самостоятельно выделенной отраслью в народном хозяйстве, им отводилась роль вспомогательного средства при развитии промышленности, сельского хозяйства.

Д. Белл предсказывал внедрение информатизации в развитие всех сторон жизни общества на основе компьютерных технологий и даже утверждал, что в будущем рынок будет заменен организованным обменом на основе компьютерных сетей¹.

¹ Становление информационного общества в условиях инновационного развития телекоммуникационных услуг. / Проскура Д. В., Проскура Н. В., Мурашова Н. А., Зайцев А., – Н. НГТУ. – Н. Новгород, 2013. – с. 37.

В этих условиях растет конкуренция на рынке труда, где одним из ключевых факторов успеха выпуска вуза становится его умение работать с информацией и обрабатывать ее с помощью компьютерной техники.

В стремительно развивающемся и меняющемся мире очень важным стало своевременное и четкое получение информации, правильная ее трактовка и преподнесение, чтобы получатель мог реально оценить данную ситуацию и принять необходимое решение.

Существенные изменения требований работодателей к выпускникам вузов и модернизация самой системы высшего образования в РФ, быстрая смена технологий, борьба компаний за покупателей, рост конкуренции и перманентные кризисы в экономике многих стран заставляют по-новому рассмотреть весь комплекс вопросов подготовки магистров независимо от профиля их будущей деятельности. Формирование востребованных рынком образовательных услуг магистерских программ с ориентацией на требования и нужны работодателей возможно только при условии роста информатизации и компьютеризации подготовки обучающихся. На наш взгляд, это можно обеспечить только осуществлением комплексных реформ в рамках вузов на трех уровнях. Первый – это использование компьютерных технологий и дистанционных методов преподавания большинством преподавателей, задействованных в программах подготовки магистров. В качестве методов обучения работы с информацией могут стать следующие:

1. Самостоятельное обучение;
2. Делегирование сбора и обработки информации на определенную тему;
4. Создание групп по обмену информацией;
5. Тренинги, курсы.

Второе – своевременные и гибкие изменения учебных планов и программ практик на уровне выпускающих кафедр, которые позволят вводить в программы подготовки

дисциплины по освоению компьютерных программ обработки информации. Третье – научно-инновационная и маркетинговая политика вуза в целом, стремление к нововведениям, поддержка инициативы преподавателей через укрепление и расширение информационных систем вуза. Иными словами, главными идеями новой философии современного вуза должны стать информатизация и компьютеризация на всех уровнях. Это может обеспечить конкурентоспособность не только выпускников, но и самого вуза.

Понятие «конкурентоспособность» давно вошло в обиход россиян и употребляется на всех уровнях научной и хозяйственной жизни общества, общепринятого определения рассматриваемой категории отечественными экономистами не выработано. Что касается конкурентоспособности, то она находит свое выражение только в условиях конкуренции, и вне конкуренции не существует².

Новейшие телекоммуникационные технологии, основанные на использовании «цифры» позволяют конкурировать «провинциальным» вузам с ведущими вузами страны и мира, но только при условии достаточного обеспечения процесса обучения цифровыми технологиями и интерактивными услугами (Интернет, мобильная связь, передача данных, электронные платежи и пр.) – это способствует радикальным изменениям в сфере высшего профессионального образования.

Можно сделать вывод, что осознание важности использования прогресса информационных технологий в образовательной и научно-инновационной деятельности вузов России обеспечит населению страны доступных к более качественным и недорогим образовательным услугам, а самим вузам долговременное и эффективное развитие.

² Оценка и анализ конкурентоспособности предприятий [Электронный ресурс] // Корпоративный менеджмент. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/management/strategy/competit/analysis.shtml>.

Гуськова И. В., д.э.н., доцент

*г. Нижний Новгород, Нижегородский государственный университет
им. Н. И. Лобачевского*

Егоршин А. П., д.э.н., профессор

г. Нижний Новгород, Нижегородский институт экономики и менеджмента

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ПУТИ ЕЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ

В системе высшего образования в России происходят глобальные изменения и реформирование. В связи с появлением новых актуальных экономических и социальных задач в стране происходит серьезная трансформация существующей образовательной системы. Однако этот процесс сопровождается возникновением многочисленных проблем, имеющих как кратковременный, так и долговременный характер. От того, насколько высшее образование будет соответствовать запросам и нуждам современного российского общества и ранка труда, зависит будущее нашего государства, его экономическая и политическая стабильность. Таким образом, конструктивное развитие системы высшего образования носит приоритетный характер и выходит сегодня на уровень государственной задачи.

В последние годы происходит бурное развитие цифровой экономики. Этот новый тренд имеет огромное значение и ведет к изменениям в сфере труда, связанные с преобразованием трудовых функций работодателя и наемного работника, изменением требований к персоналу организации. В современном понимании цифровая экономика есть часть экономических отношений, опосредуемая Интернетом, сотовой связью, ИКТ¹. В связи с этим со стороны персонала требуются

¹ Катасонов В. Цифровая экономика – светлое будущее человечества или биржевой пузырь? // Фонд стратегической культуры. URL: [http:// www.fondsk.ru/news/2017/01/08/cifrovaja-ekonomika-svetloebuduschee-chelove](http://www.fondsk.ru/news/2017/01/08/cifrovaja-ekonomika-svetloebuduschee-chelove).

новые знания и умения. Система профессионального образования, в свою очередь, должна учитывать возникшие новые условия и запросы рынка труда, подстраиваться под них, расширяя спектр компетенций и уровень компетентности выпускников вузов.

Одно из ключевых отличий современных стран опережающего развития – стран – экономических лидеров, от остальных связано со структурой рынка труда. Более 25% работников в этих странах работают по специальностям так называемой категории «Знание».

Именно поэтому насущной необходимостью является анализ имеющихся тенденций развития системы высшего профессионального образования в России, их характер и перспективы.

Обратимся к статистике за последние 26 лет.

1. В настоящее время в нашей стране имеется 817 – высших учебных заведения, в которых учатся 4367 тысяч студентов, работает 255,8 тысяч преподавателей, из них 38,4 тыс. докторов наук и 145,5 тыс. кандидатов наук. Такая ситуация отражает общемировую тенденцию, связанную с увеличением доли лиц с высшим образованием, развитием научно-технического прогресса ростом инноваций как фактора конкурентоспособности стран, развитием глобальной экономики знаний.

2. Возникновение системы негосударственного образования в 2000-е годы своего рода альтернатива государственному образованию, появилась возможность получения высшего образования людям, давно окончившим школу и техникум, желающим получить другую специальность, изменить профессию. Однако это привело к появлению людей не со знаниями, а с дипломами!

3. Основной задачей сокращения вузов в нашей стране позиционируется борьба за качества образования, которая, к сожалению, зачастую выглядит как борьба конкурентов за экономические блага и рынки с использованием

административных ресурсов. В качестве отрицательных последствий такой ситуации необходимо отметить с одной стороны, наличие дефицита рабочих кадров, с другой стороны – перенасыщение рынка труда специалистами экономико-управленческого и юридического профилей.

4. Молодежь не теряет интерес к высшему образованию, так как его наличие является гарантией занятости, востребованности на современном рынке труда, что подтверждают и статистические данные 2015 года: например, средняя номинальная начисленная заработная плата работника с высшим образованием на 32% выше, чем в целом по экономике. Уровень занятости граждан с высшим образованием составляет 81,6%, а безработица всего 3,4% от общего числа занятого населения.

Интересным является тот факт, что средняя продолжительность периода безработицы у человека с высшим образованием составляет 6,7 месяца, а со средним – 7,5 месяцев.

Необходимо отметить еще одну тенденцию.

Интеграция науки и высшего образования значительно увеличила интеллектуальный потенциал российского общества. Численность преподавателей вузов с 1990 по 2016 гг. увеличилась с 220 тыс. до 279,8 тыс. человек. В том числе число докторов наук, работающих в вузах, за последние 25 лет увеличилось с 13,7 тыс. до 42,4 тыс. человек, то есть в 3,2 раза. Важно также отметить, что общая численность занятых в науке и научном обслуживании за период с 1990 по 2015 год сократилась с 1533 тыс. человек до 733 тыс. человек. Доля ежегодных бюджетных ассигнований, выделяемых на вузовскую науку, к сожалению, сократилась более, чем в 30 раз в сопоставимых суммах по сравнению с 1990 годом.

При этом позитивным моментом является то, что Россия имеет в два раза больше исследователей на 1 млн населения, чем Венгрия, Чехия, и Польша, и в 5–30 раз меньше, чем Бразилия, Китай, и Индия. По этому показателю она находится на том же уровне, что Франция, Германия и Великобритания, уступая лишь Японии и США.

На наш взгляд, возникает реальная угроза «старения» научного сообщества, отсутствия притока молодых и перспективных специалистов в систему высшего образования, которая приведет к дефициту кадров в ближайшие 5–10 лет², а также вероятности потери созданных научных школ, преемственности поколений. Тенденция старения педагогических работников в сфере образования связана с низким уровнем оплаты труда и слабой социальной защищенностью. Сохраняется «утечка мозгов» высококвалифицированных специалистов (программистов, математиков, физиков, химиков и др.), поиск иного места профессиональной реализации, чем Россия.

Определим общие расходы на образование в целом с точки зрения экономической составляющей можно. В 2016 году расходы на сферу образования составили 3103 млрд руб., что соответствовало всего 3,61% от ВВП.

Несмотря на абсолютный рост расходов на общее, среднее и высшее образование, пересчет этих сумм с учетом инфляции приводит к неутешительному выводу о финансировании образования по остаточному принципу.

По сравнению с 2012 годом расходы на образование в сопоставимых ценах сократились на 31%³. При этом все больше обозначается проблема – нехватка у российских выпускников знаний, умений и навыков, необходимых для конкурентоспособности на рынке труда в будущем. Согласно данным опроса, 91% российских работодателей считают, что у выпускников недостаточно практических навыков, 83% воспринимают уровень подготовки в вузах как средний или низкий⁴.

² Индикаторы образования: 2017: статистический сборник / Н. В. Бондаренко, А. М. Гохберг, И. Ю. Забатурина и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2017. С. 237.

³ Индикаторы образования: 2017: статистический сборник / Н. В. Бондаренко, А. М. Гохберг, И. Ю. Забатурина и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2017. С. 72.

⁴ ВЦИОМ, 2016 г.

Однако по доле затрат на образование в % от ВВП в XXI веке Россия заметно отстает не только от высокоразвитых стран мира, но и от большинства развивающихся стран. Сравнивая расходы на образование по отношению к ВВП в странах ОЭСР, можно отметить, что в целом уровень расходов на образование достаточно стабилен. Россия занимает 41 место в рейтинге стран мира по уровню расходов на образование с учетом данных рейтинга стран мира по уровню образования (рис. 1).

Анализируя представленные данные, можно сделать неутешительный вывод: мы можем проиграть в борьбе за подготовку кадров, умеющих работать в условиях цифровой экономики.

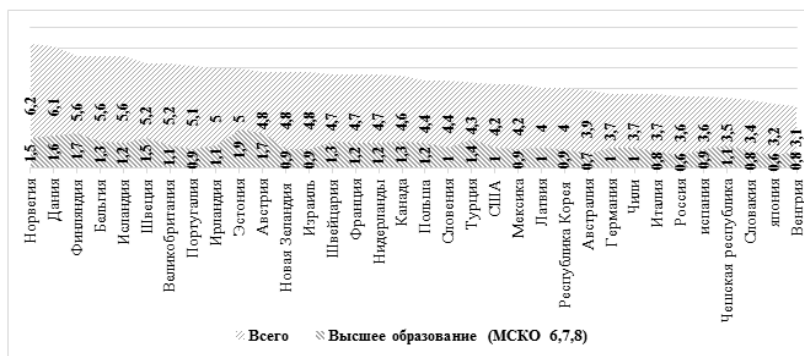


Рис. 1. Государственные расходы на образование в России и странах ОЭСР в % ВВП: 2015*

Образовательная реформа, результатом которой является сокращение числа вузов, должна сопровождаться появлением сильных центров со значительными ресурсами, как финансовыми, так и человеческими по подготовке кадров прорывных направлений для формирования цифровой экономики. Однако финансирование сферы образования, несмотря на стоящие перед ней задачи, находится на крайне низком уровне. Кроме этого необходимо отметить недостаточный инновационный потенциал и дефицит доверия инвесторов к ней.

Начавшаяся автоматизация/цифровизация бизнес-процессов, по разным оценкам, ставит под риск исчезновения от 9 до 50% всех ныне существующих профессий в ближайшее десятилетие. Содержание сохранившихся «традиционных» профессий существенно изменится, интегрировав в себя новые технологии.

В ближайшие 5–10 лет произойдет «поляризация квалификаций»: востребованными будут профессии наиболее высокой квалификацией, умеющих производить новый продукт на основе Знаний, и наиболее низкой квалификации, которые действуют по имеющемуся шаблону. В то же время количество рабочих мест среднего уровня квалификации будет испытывать наиболее сильное давление новых технологий. К должностям, которые уже сейчас подвергаются сокращениям в связи с цифровизацией процессов, относятся аналитики, бухгалтеры, юристы, трейдеры, рекрутеры, административный персонал и пр.

Цифровизация бизнес-процессов даст толчок общему усложнению всех профессий, с одной стороны, высвобождая время сотрудников для решения более сложных и творческих задач, с другой – существенно повышая требования к их квалификации. Согласно оценкам, 19% всех рабочих могут быть замещены роботами на 81%⁵.

В качестве альтернативы высшему образованию сегодня можно рассматривать систему дополнительного профессионального образования, которая позволяет получить профессиональную переподготовку по нужному направлению в относительно небольшие сроки. Это особенно актуально для активно работающих людей, у которых нет возможности получить второе высшее образование в отрыве от работы. Также нужно отметить, что стоимость профессиональной подготовки, как правило, меньше, чем стоимость обучения в вузе по программе высшего профессионального образования. В настоящее время доля людей, обучающихся в системе ДПО

⁵ РБК. «Лишние люди XXI века».

немногим выше 13%. Однако, это в несколько раз ниже, чем в развитых странах. Поэтому важной задачей для повышения конкурентоспособности нашей экономики является увеличение данного показателя (рис. 2)⁶.

Попытки обсуждения данной повестки в России пока не привели к успеху. Сегодня в стране отсутствует системное решение для обновления компетенций на протяжении всей жизни. Обучение большинства людей заканчивается с выпуском из вуза, не позже 25 лет. Обучение в процессе трудовой деятельности часто представлено либо формальным повышением квалификации, при котором не происходит реального развития и обновления навыков, либо точечным закрытием пробелов системы образования.

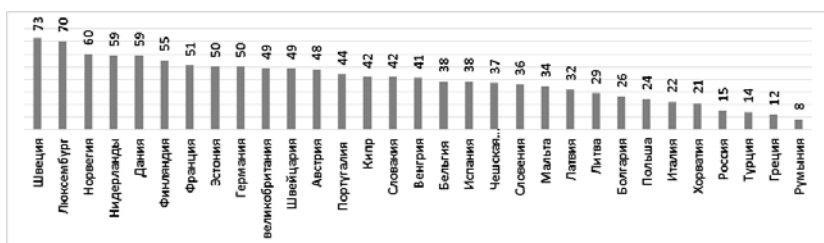


Рис. 2. Участие населения России и европейских стран в непрерывном образовании (в процентах от численности респондентов в возрасте 25–64 лет)

Ряд крупных компаний, осознающих потребность в масштабных программах развития своих сотрудников, обеспечивают исключение из этого правила, развивая свои корпоративные системы образования и корпоративные университеты (например, Сбербанк, Северсталь, МТС и пр.). Наиболее продвинутые корпоративные образовательные центры становятся носителями лучших практик обучения взрослых в стране.

⁶ 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. 42.

Тем не менее в среднем по России затраты работодателей на обучение сотрудников в 10 раз меньше, чем в Европе. В образовательных программах в нашей стране участвуют 15% работоспособного населения и 1% пенсионеров – для сравнения, в развитых странах это 40 и 5% соответственно⁷.

Новая конкурентоспособность России определяется возможностью создавать, привлекать и удерживать носителей ключевых компетенций. Необходимо определить ключевые вектора развития человеческого капитала в России: создание конкурентного предложения условий труда для профессионалов, готовых работать в экономике Знаний работодателями с государственным участием; сокращение неэффективной «социальной занятости»; создание на национальном уровне системы переквалификации высвобождаемых кадров; создание благоприятных условий для ведения бизнеса в России, включая стимулирование развития инновационных малых предприятий и постановку целей губернаторам и руководству регионов; стимулирование притока талантов в сферу образования: реальное, а не номинальное увеличение заработных плат в образовании.

⁷ «A Vision of Societal Transformation Through Educational Ecosystems of the 21st Century», Global Education Futures Report by P. Luksha, J. Cubista, M. Popovich, A. Laszlo, I. Ninenko. April 2017».

ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

Переход к информационному обществу, осуществляемый во всем мире, и в России в частности, обусловлен такими фундаментальными преобразованиями как ускоряющиеся темпы развития информационных технологий, повышение роли информации, знаний и инноваций как важнейших факторов, определяющих успех любой системы: экономической, политической и др. Данные преобразования непосредственным образом отразились и на системе социально-трудовых отношений, изменились подходы к управлению трудом. Современный труд все в большей степени состоит в обучении и развитии, в применении знаний всего коллектива для создания новой информации, реализующейся в технологиях, процессах и продуктах. Труд становится квалифицированным, базирующемся на использовании интеллектуального потенциала и творчества персонала, где важнейшую роль приобретают знания и стимулирование инновационного поведения работников. В результате этого эффективность деятельности любой организации во многом определяется умением руководства стимулировать инновационное поведение и творчество персонала через использование действенных, отражающих изменение потребностей общества способов мотивации.

Ценность таких мотивов у квалифицированных работников как свобода времени, доступ к информации и информационным технологиям, возможность саморазвития, самосовершенствования и относительная самостоятельность в принятии решений, в настоящее время значительно возросла,

что определяет необходимость использования следующих способов стимулирования работников:

1) использование гибких форм занятости, а именно гибкого рабочего времени, дистанционного труда, неполной занятости и вторичной занятости. Сегодня работники ИТ-сферы, врачи, преподаватели, работники свободных профессий делают выбор в пользу гибких форм занятости, о чем свидетельствуют многочисленные исследования ученых и практиков. Как пишет Костюнина Г. М.: «гибкий рабочий график позволяет наиболее удачно сочетать рабочие и личные интересы, сократить текучесть кадров, повысить степень удовлетворения работой. Среди преимуществ можно выделить такие, как возможность увеличить режим работы компаний без увеличения заработной платы сотрудников; сократить потери рабочего времени в начале рабочего дня; переносить на следующий период излишние или недостающие рабочие часы; повысить возможность удовлетворения личных потребностей (проводить в школу и встречать детей из школы, повысить уровень квалификации за счет обучения на вечерних курсах, в институтах и др.), т. е. наличие возможности сбалансировать работу с личной и семейной жизнью, что содействует повышению мотивации и производительности труда... Гибкий рабочий график позитивно влияет на производительность труда, позволяет составить график работы с учетом биологических часов каждого работающего; улучшить моральные мотивы работы; повысить эффективность управления, включая переход от системы контроля к гибкому менеджменту и более широкому использованию преимуществ самоуправления¹.» При этом надо учитывать, что это может быть сильнейшим стимулом только в том случае, если эта занятость носит не вынужденный, и добровольный со стороны работника характер;

¹ Костюнина Г. М. Гибкие формы занятости: мировой опыт и практика Сингапура // Труд за рубежом. – 2004. – № 2. – С. 95–110 (Режим доступа: <https://mgimo.ru/files/31226/31226.pdf>).

2) через системы управления талантами организации, включающие программы обучения и развития работников. Системы управления талантами в организации представляют собой комплекс методов и инструментов управления персоналом и решают целый ряд проблем, в первую очередь по воспроизводству тех качеств сотрудников, которые повышают их трудовой потенциал и которые необходимы для эффективной работы организации. То есть, управление талантами в первую очередь направлено на мотивацию и стимулирование творческой активности и инновационной деятельности работников. Как пишет Кулапов М. Н. «Для развития России по инновационному пути требуются талант, креатив, ноу-хау, инновации и переход к новой концепции управления (версии 3.0), которая, применительно к HR-менеджменту, должна объединить в себе некоторые основные положения HR-менеджмента, теории самоорганизации, маркетинга 3.0, менеджмента 2.0, сетевого менеджмента²». Сегодня системы управления талантами широко используют в зарубежных странах. В России они также используются. Так, Г. Г. Руденко, В. Н. Сидорова, Н. В. Сидоров изучили опыт разработки таких систем в ПАО «Газпром», компании «Транснефть», госкорпорации «Росатом», компании «Северсталь» и доказали их эффективность и необходимость включения в бизнес-стратегии организаций различных масштабов деятельности³;

3) предоставление рабочих мест, оборудованных передовыми технологиями, или предоставление необходимой для работы техники (автомобиля, ноутбука, гаджета и др.). Возможность работать в условиях высокотехнологичных

² Кулапов М. Н. Менеджмент третьего поколения и модернизация экономики / М. Н. Кулапов, Ю. Г. Одегов, Л. Ф. Никулин // Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова. – 2011. – № 6 (42). – С. 54–62.

³ Руденко Г. Г. Управление талантами: зарубежный опыт и лучшие практики / Г. Г. Руденко, В. Н. Сидорова, Н. В. Сидоров // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2016. – № 2.

рабочих мест является сегодня сильнейшим мотивом, так как это позволяет работнику использовать свое рабочее время на творческую и умственную деятельность, не тратя время на ожидания результатов в работе технических устройств. Это также дает возможность более быстро принимать решения в своей работе. Для молодежи предоставление рабочей техники во временное личное пользование дает возможность более гибко планировать свое рабочее время, совмещать трудовую и нетрудовую деятельность.

Таким образом, использование таких современных способов стимулирования, как гибкие формы занятости, системы управления талантами и высокотехнологичные рабочие места, позволит мотивировать инновационное поведение и творчество персонала и тем самым повышать эффективность деятельности любой организации.

Добромыслов К. В., к.э.н.

г. Москва, Академия труда и социальных отношений

О КОНЦЕПЦИИ «БЕЗУСЛОВНОГО БАЗОВОГО (ОСНОВНОГО) ДОХОДА», КАК ВОЗМОЖНОЙ АЛЬТЕРНАТИВЫ ДЕЙСТВУЮЩИМ СПОСОБАМ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Внедрение цифровых технологий существенным образом изменяет коммуникационные возможности для обмена информацией, как на бытовом уровне, так и в промышленных масштабах. Возникает совершенно иной подход к участию человека в физическом труде. Появляются новые профессии, часть профессий вследствие автоматизации процесса труда отмирает. Изменяются виды и формы занятости населения. Все больше людей будут иметь временную работу или частичную занятость. Изменяется форма трудовых отношений. Распространяются трудовые отношения на основе дистанционной занятости. Модифицируется структура трудовых коллективов. Они начинают размываться и исчезать, как единое целое. Наблюдаются явления роста безработицы. Растет расслоение общества по доходам. Возможность получить востребованную, хорошо оплачиваемую работу все больше зависит от длительности обучения. Возраст вступления человека в трудовые отношения все больше сдвигается к старшим возрастам. Все эти условия самым непосредственным образом влияют на систему обязательного государственного социального страхования и обеспечения. Особенно это сказывается на страховании от потери работы и пенсионном страховании. В пенсионном страховании фактор длительности уплаты страховых взносов в процессе трудовой деятельности

становиться ключевым. Появляются условия трудовых отношений, при которых люди не в состоянии выполнять требования для приобретения полноценных пенсионных прав на страховую пенсию.

В результате предпринимаются попытки оживить старые идеи в новых экономических и технологических условиях. В мировом сообществе активно обсуждается возможность реализации моделей гарантированного минимального дохода. В частности делается попытка применить идею «Безусловного базового (или основного) дохода» (ББД или БОД), известной с XVI века по сочинению Томаса Мора «Утопия»¹. В дальнейшем эту идею развивал Томас Пейн и Маркиз де Кондорсе² в трактате «Аграрная справедливость» опубликованном в 1797 году. Аналогичную идею в начале прошлого века высказывал Клиффорд Дуглас в сочинении «Социальный кредит» (англ. «*Social Credit*») опубликованном в 1924 году.

«Безусловный базовый доход» рассматривается, как обобщающее определение концепции по улучшению жизни населения. Его особенностью является гарантированный каждому гражданину регулярный денежный доход, получение которого не зависит ни от каких предварительных условий. Выплаты производятся всем без исключения вне зависимости от наличия других доходов и без необходимости выполнения работы. Единственным условием является принадлежность человека к тому или иному государству. При этом объем денежных средств, получаемых гражданином, должен обеспечивать ему минимально необходимый уровень жизни. Иначе говоря, ББД должен освободить человека от «рабской» зависимости от работы, являющейся для него источником существования. В условиях «цифровизации экономики», отсутствия постоянной занятости, появления значительного числа граждан не способных найти себе регулярный трудовой доход идея ББД для многих кажется панацеей от всех

¹ Алиса Орлова. Деятельная утопия. Коммерсантъ (15 февраля 2017).

² Sighing for paradise to come (англ.). The Economist (4 June 2016).

социальных болезней (рисков). Но почему-то не все задумываются о том, где взять денежные средства в условиях рыночной экономики для этого общества благоденствия.

В основе концепции ББД лежит обязанность государства распределять безусловный доход между всеми членами общества. Существуют ли сегодня у государств такие ресурсы, и необходим ли каждому гражданину такой доход в условиях значительного расслоения общества по другим видам доходов? В большинстве случаев ответ будет отрицательным, т. к. основные богатства сконцентрированы в частных руках и распределены крайне неравномерно.

Сегодня по данным международного объединения Оксфордского комитета помощи голодающим (англ. *Oxford Committee for Famine Relief*) (Oxfam) богатейшие 62 человека владеют таким же количеством активов, как беднейшая половина населения³. Состояние 72 млн человек самых богатых людей Земли (1% населения планеты) достигло в 2016 году \$125 трлн и превысило состояние всего остального мира, утверждает Oxfam на основе данных Credit Suisse. В условиях такого расслоения общества возникает вполне закономерный вопрос: а захотят ли эти люди делиться своим личным богатством с остальными жителями земли в необходимом объеме и имеют ли они экономические возможности им поделиться без нарушения системы получения своего дохода?

Тем не менее, в ряде стран (Канада, США, Намибия, Индия, Германия, Италия, Уганда, Кения, Финляндия) уже были проведены или проводятся локальные эксперименты по применению «безусловного базового дохода» (ББД) на отдельно выделенных группах граждан. Целью экспериментов являлось изучение поведения людей имеющих гарантированный постоянный доход. Для экспериментаторов важно было понять, каковы будут поведенческие реакции людей, будут ли они продолжать трудиться или предпочтут

³ Богатство 1% людей превысило состояние остальных 99% жителей Земли, Forbes, 18.01.2016, URL: <http://www.forbes.ru/news/>.

безделье, поменяют ли они вид или характер своей трудовой деятельности и как это отразится на производительности труда? Согласно отчетам по большинству экспериментов, в целом результаты были положительными. Социальная и трудовая активность подопытных граждан не уменьшалась в значительных размерах.

От внедрения ББД предполагалось получить следующие результаты⁴:

- преодоление бедности и уменьшение социально-имущественной дифференциации;
- смягчение возможных негативных последствий научно-технического прогресса – «цифровизации экономики», которая в ближайшие десятилетия может сократить потребность в рабочей силе и увеличить масштабы безработицы;
- снижение «рабской» зависимости человека от работы как источника своего существования и одновременного создание условий, которые могли бы помочь человеку посвятить себя любимому делу;
- снижение нагрузки на государство, которое вынуждено сегодня заниматься администрированием персональной социальной помощи.

ББД рассматривается как альтернатива сложившейся в мире за последние сто лет системы социальной защиты населения, которая дифференцирована по видам социальных рисков и в основном имеет адресный характер по когортам нуждающихся. Вполне очевидно, что большинство проблем в действующих системах социальной защиты населения связано с ограниченностью экономических ресурсов, а не со сложностью их администрирования. Особенно если учесть повсеместное внедрение информационных технологий. Не сложные математические подсчеты показывают, что социальные затраты на часть общества всегда будут меньше, чем затраты на все общество с тем же уровне индивидуального обеспечения.

⁴Катасонов, В. – Безусловный основной доход, 19.04.2016, URL: <https://www.kramola.info/vesti/vlast/>.

Поэтому, реализация идеи ББД на условиях предоставления каждому регулярной выплаты в минимально необходимом размере в соответствии с выше перечисленными ожиданиями в рыночных условия представляется утопией.

Тем не менее, проводимые социологические опросы в 28 странах Евросоюза показывают, что большинство населения поддерживает идею ББД⁵. В среднем за реализацию ББД высказалось более 60% населения. Аналогичный результат социологического опроса был получен в России, его проводила служба исследовательской компании HeadHunter⁶. Однако следует отметить, что опрашиваемые люди не имели полного представления об условиях реализации идеи ББД. Фактически опрашиваемое население было введено в заблуждение привлекательным названием ББД. Поэтому результаты социологического опроса можно считать не корректными. Об этом говорят данные референдума, который проводился в Швейцарии в июне 2016 года. Против предложенной инициативы о введении ББД высказалось 67% швейцарцев, несмотря на то, что им предлагалось ежемесячное пособие в размере 2500 швейцарских франков (2250 евро). Главным противником ББД выступило Правительство Швейцарии, которое разъясняло населения последствия введения ББД.

У противников идеи ББД существуют свои веские аргументы, которые связаны не только с предположением, что наличие безусловного дохода будет способствовать формированию лени и иждивенческой психологии человека, а, следовательно, и его разложению вместо развития. К более веским аргументам можно отнести установление зависимости получателей пособий от воли дающего, возможности проведения кабалистических манипуляций с денежной массой, чтобы та в последствие потеряла

⁵ Гармония или деградация: куда ведет выплата всеобщего безусловного дохода, 02.03.2017, URL: <https://www.rbc.ru/business/02/03/2017>.

⁶ Россияне мечтают встать на гарантию, 16.02.2018, URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2018/02/16/>.

покупательную способность. Упразднение необходимых трудностей в жизни человека в конечном итоге приведет к утрате навыков бороться за свое выживание в цивилизованном мире, что может быть пагубным для большей части населения планеты в свете изменения общественных отношений. Веским аргументом против, становится увеличение миграционных потоков, если идея реализуется в отдельно взятой стране.

С учетом мировой гегемонии крупного капитала идея «безусловного базового дохода», не смотря на всю ее внешнюю привлекательность и прогрессивность, является плохой и вредной. Только совместная международная борьба трудящихся способна приблизить общество к относительному равенству и благоденствию, к обществу в котором будут сформированы фонды общественного потребления в необходимых размерах для свободного развития личности.

Добрусина М. Е., к.э.н., доцент

Степичева К. А., студент 4 курса

г. Томск, Национальный исследовательский Томский государственный университет

ТРУДОВОЙ АСПЕКТ КОРРУПЦИИ

Коррупция зародилась еще в древности и существует практически во всех странах мира. Коррупция (corruption) – слово латинского происхождения и дословно означает подкуп, порча. Это сложное, многогранное социально-экономическое явление. Оно имеет множество определений.

Появление коррупции в нашей стране относят к IX–X вв. Именно в этот период происходит зарождение и становление государственности на Руси. Имея глубокие исторические корни, коррупция закрепилась как ментальное явление для российского народа. Одаривание, подношение, незаконное вознаграждение «укоренилось в массовом сознании как вполне приемлемый способ урегулирования собственных интересов»¹.

Критический анализ изученных определений позволяет утверждать, что коррупция как социально-экономическое явление выражает отношения между работником и работодателем, гражданами и должностными лицами, властью и бизнесом по поводу незаконного присвоения благ и ресурсов, направленные на обогащение себя или третьих лиц. Наиболее полным, на наш взгляд, является понятие коррупции в Федеральном законе РФ «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ.

В настоящее время в ГК РФ имеется статья 575, вводящая прямой запрет на подарки, стоимость которых превышает 3 000 рублей, а также некоторые другие ограничения.

Коррупцию можно классифицировать по различным признакам. По нашему мнению, можно выделять следующие признаки.

¹ Богодухова Е. М. Психологические механизмы коррупционного поведения личности / Е. М. Богодухова, В. Г. Гордиенко // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2017. – Т. 44. – С. 1.

1. По форме собственности:

- Коррупция в государственных организациях и органах власти.
- Коррупция в частном секторе.

2. По сфере деятельности:

- Политическая коррупция.
- Социально-экономическая коррупция.

3. По уровню управления:

- Низовая коррупция.
- Верхушечная коррупция.

4. По уровню распространения:

- Бытовая коррупция.
- Деловая коррупция.

5. По степени охвата:

- Коррупция внутри организации, в которую вовлечены только ее сотрудники и их личное окружение.
- Коррупция вне организации, с вовлечением представителей государственных структур или внешних участников рынка.

В настоящее время в состав Российской Федерации входят 8 федеральных округов. Согласно данным Генеральной прокуратуры РФ за 2017 год, преступления коррупционной направленности, зарегистрированные в Сибирском федеральном округе, составляют 13,3%².

Национальный исследовательский Томский государственный университет ведет активную антикоррупционную деятельность в стенах ВУЗа. В этой связи на сайте НИ ТГУ есть специальный раздел, посвященный противодействию коррупции.

Коррупция в социально-трудовых отношениях является в большей степени скрытой, чем в других сферах деятельности, в связи, с чем ее трудно обнаружить и искоренить.

² Генеральная прокуратура Российской Федерации Портал правовой статистики [Электронный ресурс] / Ежемесячный сборник за декабрь 2017 года: состояние преступности в России. – Электрон. дан. – URL: <http://crimestat.ru/analytics> (дата обращения 12.02.2018).

Коррупционные действия руководителя могут проявляться в разных направлениях, прежде всего они связаны со злоупотреблением своего служебного положения. Среди таких нарушений трудовое законодательство выделяет: покровительство при приеме на работу; фиктивное трудоустройство; выдвижение работников по признакам родства и землячества, личной преданности или дружбы и т. д.; приоритетный прием на работу одних лиц за счет других; незаконные удержания из заработной платы и другое.

Среди коррупционных нарушений особое место занимает кадровая коррупция. Она является одной из наиболее распространённых форм нарушения права человека на труд. Например, коррупция при приеме на работу, увольнении, перераспределении, кадровом назначении, использование неформальной занятости и т. п. Согласно ст. 3 ТК РФ граждане имеют равные права доступа к любым должностям в соответствии со своей профессией и без какой-либо дискриминации, равные возможности для реализации своих трудовых прав. В то же время, исходя из своих личных интересов, недобросовестные руководители стремятся нарушить данную норму, извлекая выгоду для себя или для третьих лиц. Результатом такого нарушения может быть отказ в принятии на работу потенциально важного претендента без объяснения причины. В данной ситуации личный интерес работодателя, сопровождается стремлением трудоустроить на эту должность менее компетентного работника. Такая организационно-распорядительная мера лишает достойного сотрудника рабочего места и наносит ущерб не только ему и организации, но и государству в целом.

Действующее в настоящее время трудовое законодательство подкрепляет независимость работодателя. Так, в права работодателя входит определение стиля деятельности организации, решение вопросов об аттестации работников и продлении с ними срочных трудовых договоров. В случае, если в организации существуют коррупционные отношения, страх потерять место работы будет вынуждать их поддерживать сложившийся порядок.

Поэтому так важно разрабатывать и активно использовать в организации различные формы антикоррупционной деятельности. Более того антикоррупционные документы должны находиться на официальном сайте организации, в публичном доступе и быть доведены до сведения каждого сотрудника.

В борьбе с коррупцией действенной формой является система мотивации труда персонала. Она должна «базироваться на принципе баланса удовлетворения интересов и потребностей работодателя и конкретного работника»³. Если их интересы не совпадают, то появляется вероятность возникновения коррупционного поведения. Потребности человека всегда являются уникальными, учесть которые в рамках организации достаточно сложно. Однако, разрабатывая систему мотивации и стимулирования трудовой активности персонала, всегда нужно учитывать структуру мотивов работников.

В системе мотивации существуют такие понятия как «внешняя» и «внутренняя» мотивация. При внутренней мотивации побудители заключены в нас самих или в выполняемой нами работе. Люди вовлекаются в работу ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград. По сути, она для них – самоцель, при которой реализуется потребность в самореализации. Такие работники в наименьшей степени подвержены коррупционному влиянию.

Внешняя мотивация вызывается внешними факторами. Руководителю необходимо знать и регулярно подкреплять разумное поведение работников. Регулирование трудовой деятельности персонала с помощью механизма оплаты труда, а также социально-психологического удовлетворения потребностей являются внешней мотивацией. Если у работника нет внутренней мотивации, а вся его деятельность основана только на внешней, то при несоответствии системы мотивации

³ Мюллер Е. В. Управление персоналом и проблемы минимизации влияния коррупционных процессов: монография – М.: Мир науки, 2015. – С. 63.

и стимулирования трудовой деятельности с ожиданиями работника появляется риск возникновения коррупционного поведения.

Организация заработной платы подразумевает установление необходимого порядка в определении ее уровня, принципах начисления, дифференциации в зависимости от количества и качества труда и его результатов, а также в правильном ее соотношении с другими социально-экономическими показателями деятельности.

Устранение коррупции требует долговременной и кропотливой работы. Временные нескоординированные действия не приведут к необходимому результату. Для создания антикоррупционной организационной среды и противодействия коррупционному поведению персонала необходимо: осуществлять отбор персонала на основе компетентностного подхода и учета сформировавшейся мотивационной структуры работника; создавать такие условия в организации, при которых обеспечивалась бы гарантия для достойной жизни работников; проводить обучение сотрудников с целью повышения их информированности о методах противодействия и борьбе с коррупцией; отслеживать и проводить мониторинг склонности персонала к коррупционному поведению.

Таким образом, коррупция является сложным и многогранным явлением. Она проявляется во всех сферах нашей жизни. Для того, чтобы минимизировать или предотвратить коррупцию внутри организации, необходимо руководствоваться знаниями поведения и мотивами работников. Это должно учитываться при разработке организациями антикоррупционных документов, которые следует довести до каждого работника.

Долженкова Ю. В., д.э.н., доцент,
г. Москва, Академия труда и социальных отношений
Руденко Г. Г., д.э.н., профессор
г. Москва, ФГБОУ РЭУ им. Г. В. Плеханова

ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ТРУДА КАК НАУКИ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

Развитие российской экономики, когда происходит переход к цифровизации, как технологических, так управленческих процессов, развитие рыночных отношений, формирование Национальной системы профессиональных квалификаций (НСПК) требует осмысления многих тенденций и основных понятий в сфере труда. Так, существует настоятельная потребность в исследовании вопросов и проблем, связанных с появлением информационно-коммуникативных технологий (ИКТ), которые привели к трансформации существующих форм организации труда, а также к появлению новых форм занятости, социально-трудовых отношений. Как совершенно справедливо отмечают представители научной школы экономики труда МГУ под руководством Колосовой Р. П.¹: «В информационной экономике взаимодействие между людьми происходит все больше и больше происходит посредством ИКТ. Традиционные подходы к организации рабочего места и рабочего процесса устаревают. Количество рабочих мест, для которых применима дистанционная занятость с нетипичными формами, растет». Значительно изменяется содержание и характер труда. Персонал может работать на своем оборудовании и в любом месте, где есть интернет. Все большее

¹ Колосова Р. П., Дегтяров А. В. Цифровая экономика: развитие институтов и инструментов регулирования трудовых отношений. Стенограмма. МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «МИР ТРУДА В XXI ВЕКЕ» 21 СЕНТЯБРЯ 2017 ГОДА г. Москва. С. 111. URL: <https://cloud.mail.ru/public/Fvkz/pLQjysLmp>.

распространение получают гибридные социально-трудовые отношения. Для выполнения своих традиционных функций в соответствии с требованиями цифровых технологий требуется знание определенных информационных систем. При этом, как указывает ряд исследователей², «цифровые платформы создают новые возможности трудоустройства. Они помогают развивать дополнительные навыки и повышать квалификацию, в особенности людям, которые раньше не имели таких возможностей в силу социальных или географических ограничений. Появляются новые, связанные с цифровизацией профессии и высокооплачиваемые рабочие места». Характеризуя дистанционную занятость, можно выделить следующие её формы, которые представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Формы дистанционной занятости³

Значительная часть дистанционных работников занята в классических офисах на удаленных рабочих местах. Их

² Цифровая Россия: новая реальность URL: [http:// www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf](http://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf)(дата обращения 04.03.2018)

³ Долженкова Ю. В., Долженков С. А. Дистанционная работа и основные направления ее развития // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2017 – № 12 – С. 31–41.

деятельность регламентируется главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Другая часть дистанционных работников трудится в виртуальных организациях и краудсорсинговых проектах. За последние годы стала расти самозанятость населения при помощи ИКТ, но нередко эта деятельность носит прекаризационный характер. Как указывают в своем исследовании цифровизации российской экономики специалисты компании МакКинзи⁴: «Сейчас доля сотрудников, чьи функции непосредственно связаны с разработкой и применением цифровых инструментов, составляет около 2% от общей численности занятого населения России. Это соответствует невысокой в целом доле цифровой экономики в структуре ВВП России и в два раза меньше, чем в странах – цифровых лидерах. Также Россия уступает ведущим странам по уровню занятости в высокотехнологичных и наукоемких отраслях. Данный показатель в России оценивается на уровне 5,5%⁴¹, тогда как в Германии, являющейся одним из лидеров в области современных высокотехнологичных производств, он приближается к 10%».

Таким образом, перед учеными и практиками в области профессионального обучения, стоит необходимость решения проблем трансформации подготовки кадров для цифровой экономики, её соответствия требованиям практики.

Требуют серьезного научного осмысления вопросы, связанные с организацией и нормированием труда. В последнее время все большее развитие получает проектный менеджмент, который является весьма эффективным в условиях динамично развивающейся внутренней и внешней среды предприятий и организаций. А это требует применение новых форм организации труда, среди которых важное место занимают проектные группы и команды, а также организация труда в виртуальных организациях. Они практически не изучены с точки зрения разделения и кооперации труда, не проработаны с

⁴ Цифровая Россия: новая реальность URL: <http://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf>(дата обращения 04.03.2018).

методической точки зрения оплата и стимулирование труда. Эти вопросы достаточно активно обсуждаются на различных практических конференциях и семинарах, форумах, а научных исследований и публикаций на эти темы практически нет.

Еще одним важным направлением в экономике труда является исследование такой важной дефиниции как «рабочее место». Существует много определений этого понятия, и с точки зрения трудового законодательства, и их эффективности, и экологичности, и условий труда, и автоматизации и механизации. В настоящее время в научной среде и среди практиков весьма активно дискутируются вопросы высокоэффективных рабочих мест и критериях, их характеризующих. Внедрение информационно-коммуникативных технологий в производственные и управленческие процессы привело к созданию дистанционных и виртуальных рабочих мест. При этом в отличие от традиционных рабочих мест виртуальное рабочее место определяется используемыми информационно-коммуникативными технологиями, наличием сети Интернет и гаджетами, а осуществлять свою трудовую деятельность можно практически везде «...термин “виртуальные рабочие места” в существенной мере является зонтичным, объединяющим несколько разных технологических подходов. В последние же годы концепция VDI, изначально подразумевающая виртуализацию именно ПК (причем чаще все – Windows-ПК), все больше трансформируется в направлении поддержки широкого спектра клиентских программно-аппаратных платформ, в том числе мобильных. И все в более значительной степени связывается с реализацией еще одной ИТ-тенденции – BYOD (Bring Your Own Device – “принеси свое собственное устройство”»⁵

Следует отметить, что, по мнению практиков, одним из самых востребованных направлений экономики труда является

⁵ [URL: <http://www.pcweek.ru/themes/detail.php?ID=149229>] «Виртуальные рабочие места»: между прошлым и будущим [/URL] (обращение от 20 сентября 2017).

нормирование, позволяющее сократить потери рабочего времени, повысить эффективность труда, исследовать его содержание. В 90-е годы 20 века в РФ были ликвидированы научно-исследовательские организации и центры как федеральные, так и отраслевые, которые занимались разработкой нормативов. Не пересматривались нормы не только в промышленности и строительстве, но и в образовании и здравоохранении, в то же время значительно изменились применяемые технологии, предметы труда и его содержание. Они нередко устанавливаются без учета принципов нормирования и требований к его проведению. В результате усилилась интенсификация труда, что привело к утомляемости персонала, профессиональному выгоранию, а это ведет, в свою очередь, приводит к снижению производительности труда, увеличению текучести и абсентеизму.

А развитие сферы услуг, банков и финансовых учреждений, предприятий торговли потребовали новых подходов к разработке нормативов и норм труда и численности. Среди них можно назвать, такие как бенчмаркинг, теория массового обслуживания и другие. Все больше используются цифровые технологии при расчете норм традиционными методами, но все это практически не изучается в вузах при подготовке экономистов по труду и нормировщикам.

Происходит переосмысление понятий, характеризующих качественные показатели рабочей силы в связи с формированием НСПК в России. Так, на смену понятиям «квалификация работ» и «квалификация работника» пришло понятие ««профессиональная квалификация», вместо существующих квалификационных разрядов вводятся девять квалификационных уровней. Введены понятия «профессиональный стандарт», «обобщенная трудовая функция», «трудовая функция»⁶. Теперь, в соответствии со ст. 57 ТК РФ

⁶ Мартынов В. Г., Еремина И. Ю. Кибовская С. В. Руденко Г. Г., Долженкова Ю. В. Профессиональный стандарт в системе национальных квалификаций в нефтегазовом комплексе // Нефтяное хозяйство. – 2017. – № 2 – С. 26.

«наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений»⁷. Происходит постепенный переход от Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и Единого тарифно-квалификационного справочника работ и рабочих профессий (ЕТКС) к профессиональным стандартам и отраслевым требованиям к квалификации работников, утверждаемым законодательными и иными нормативными правовыми актами. Начала внедряться независимая оценка квалификаций. В то же время реализация основных элементов НСПК требует проработки целого ряда вопросов: трудоустройство и оценка квалификации выпускников; содержание и требования к трудовым функциям по ряду профессий и специальностей; актуализация разработанных профессиональных стандартов и т. д. Большой интерес в научной среде вызвало обсуждение профессионального стандарта «Экономист по труду», когда ученые обратили внимание на пересечение отдельных трудовых функций с профессиональным стандартом по управлению персоналом, на отсутствие трудовых функций, отражающих исследование макроэкономических аспектов в сфере труда. Разработчики не в полной мере обладают знаниями в сфере экономики труда, не знают её основных дефиниций и содержание деятельности. Следовательно, необходимы усилия научного сообщества и практиков для решения указанных проблем.

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. Текст кодекса приводится по состоянию на 29.12.2017. – М.: Омега-Л, 2017.

Дорохова Н. В., к.э.н.

*г. Воронеж, ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет
инженерных технологий»*

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ ЗАЕМНЫМ ТРУДОМ

Согласно Конституции РФ, Российская Федерация является социальным государством, политика которого нацелена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты¹. Особое значение приобретает развитие системы социальной защиты в условиях коренных трансформаций, происходящих в современном обществе и затрагивающих, в том числе и сферу труда и занятости населения. Одним из таких изменений является стремление компаний привлекать к работе временных сотрудников, то есть использовать заемный труд.

«Заемный труд как бизнес-практика начал использоваться в 50-е гг. в США. Его основателем является Вильям Рассел Келли, создавший в 1946 г. компанию по предоставлению временного персонала. Постепенно практика получила широкое распространение во всем мире, и в 1997 г. Международная организация труда (МОТ) признала ее легитимной»². В настоящее время заемный труд в мире является достаточно

¹ Конституция РФ – Режим доступа – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/.

² Горохова Е. Использование временного персонала – Режим доступа – <http://hr-portal.ru/article/ispolzovanie-vremennogo-personala>.

распространенной практикой, так «ежегодно в странах Европейского Союза рекрутинговые компании трудоустраивают до 7 млн временных работников в год. Во Франции темпы роста численности заемного персонала за последние годы в 13 раз превысили темпы роста количества сотрудников, нанимаемых непосредственно работодателями»³

Заемный труд имеет ряд существенных достоинств, которые его выгодно отличают от других форм занятости. К таковым можно отнести:

- существенную экономию издержек на оплату труда персонала;
- сокращение времени на поиск и подбор персонала;
- перенос обязательств перед работниками на плечи агентства;
- возможность привлекать персонал на короткое время или для решения разовых задач.

В Российской Федерации заемный труд появился в эпоху рыночных преобразований, в настоящее время является достаточно широко распространенным явлением. Законодательное определение заемный труд получил в нашей стране с принятием Федерального закона № 116-ФЗ от 05.05. 2014 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Заемный труд в нашей стране – это «трудовая деятельность, осуществляемая сотрудником по распоряжению работодателя в интересах, под руководством и контролем юридического или физического лица, не являющегося прямым работодателем данного сотрудника»⁴. Вступление в силу данного закона, вопреки распространенному мнению, не запретило использование заемного труда в нашей стране, а лишь ввело его в легитимные рамки.

³ Горохова Е. Использование временного персонала – Режим доступа – <http://hr-portal.ru/article/ispolzovanie-vremennogo-personala>.

⁴ Федеральный закон № 116-ФЗ от 05.05. 2014 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». – Режим доступа – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162598/.

С целью выявления масштабов заемного труда в Воронежской области автором было проведено социологическое исследование. По его результатам удалось установить, что заемный труд на региональном рынке труда является наименее распространенной формой занятости, им охвачено менее 1 процента респондентов. На агентскую занятость вынуждены соглашаться люди, отчаявшиеся найти работу на иных условиях, или имеющие какие-либо ограничения (отсутствие документов, наличие вредных привычек и т. д.). При этом в регионе достаточно широко представлены компании, предлагающие услуги по аутсорсингу, аутстаффингу и лизингу персонала. На сегодняшний день в г. Воронеже и области такие услуги предоставляют свыше 30 компаний. Их услугами пользуются такие крупные клиенты как: торговая сеть «Ашан», сети супермаркетов «Пятерочка», «Фикс Прайс» и другие.

При этом, как отмечают респонденты, заемный труд для работников сопряжен с определенными рисками. Одним из основных был назван риск не выплаты заработной платы и не предоставления социальных гарантий. Также достаточно распространенной является практика, когда с работником не заключается трудовой договор или прекращаются трудовые отношения по инициативе агентства без объяснения причины.

Подобные риски определяют новый вектор в развитии системы социальной защиты – это работники, охваченные нестандартными формами занятости в целом, и заемным трудом в частности.

На заемных работников в нашей стране распространяются положения трудового законодательства, в том числе и в части социальных гарантий. Однако, «заемные работники не могут полно реализовать свою способность к труду, воспользоваться предоставленным Конституцией правом на труд без какой-либо дискриминации. Поэтому, в интересах заемных работников необходимо сохранить тот уровень основных гарантий в сфере труда, который установлен ТК РФ для работников, принятых на

обычных условиях, обеспечить благоприятные условия труда, защитить права и интересы заемных работников ⁵ «. Для заемного работника важной представляется возможность реализации его права на труд, на достойные и безопасные условия труда, а также возможность пользоваться социальными благами.

Таким образом, современным направлением развития системы социальной защиты в числе прочего должно стать обеспечение таких гарантий заемным работникам, как: гарантии занятости, гарантии достойных и безопасных условий труда, гарантии доступа к социальным благам, что в конечном итоге будет способствовать большей социальной защищенности работников, занятых заемным трудом, снижению их трудовой дискриминации.

⁵ Власенко М. С. Проблемы регулирования заемного труда в России. Дисс... канд. юрид. наук. М., 2008.

РАБОТНИКИ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПРОДЛЕНИЯ ТРУДОСПОСОБНОСТИ

Стареющий персонал – проблема из новейшей истории. Снижение рождаемости в 20 веке привело к тому, что каждое последующее поколение оказывалось менее многочисленным по сравнению с предыдущим. Согласно шкале ООН население относят к старому, если в его структуре удельный вес лиц в возрасте 65 лет и старше составляет более 7 процентов. В соответствии с этим показателем страны мира сгруппированы по степени постарения их жителей. В группе «старых» государств – Великобритания, Германия, Канада, США, Япония. «Зрелые» страны с долей населения в возрасте 65 лет и старше от 4 до 7 процентов – Бразилия, Турция, Южная Африка. В группе «молодых» стран – Египет, Мексика, Индия. В них показатель «старости» менее 4 процентов. Логично, что в группе «старых» оказались страны с высоким уровнем экономического развития, которые благодаря достижениям медицины, сбалансированному питанию, условиям труда и качеству жизни сохраняют долгую, по сравнению с прошлым, жизнедеятельность своего населения. Следующим этапом этих достижений становится необходимость продления трудоспособности занятых.

Трудоспособность работников старших возрастов исследуется современной наукой с различных сторон. Одними из главных с позиций экономики становятся потребность в них со стороны работодателей (спрос) и желание и возможность на этот спрос ответить (предложение).

Заинтересованность **работодателя** в возрастных сотрудниках обосновывается дефицитом квалифицированной рабочей силы. Демографическая ситуация не позволяет

прогнозировать необходимый по количеству приток «своих» молодых работников. Динамика естественного и механического движения населения предполагает выход в заимствовании персонала в других странах. Однако новый профиль рабочего места с компетенциями в цифровых технологиях, коммуникациях, в том числе на иностранных языках не обеспечивают качественную потребность в специалистах.

Фокус на возрастных сотрудниках сопровождается в организациях сомнением работодателей относительно их способности к труду. Результаты современных исследований эти сомнения в определенной степени рассеивают.

Например, согласно двухкомпонентной модели¹ интеллект может быть представлен двумя сферами: 1) механическим интеллектом и 2) прагматическим интеллектом.

Механический (кристаллический) интеллект, или «жесткий диск» головного мозга, в ответе за скорость обработки информации, основные функции восприятия, а также элементарные процессы осуществления различий, сравнения и классификации. Механика предопределена биологически и генетически, зависит от состояния здоровья человека. Поэтому механический интеллект с возрастом уменьшается.

Прагматический (флюидный) интеллект есть «программное обеспечение» головного мозга. Он включает социальные и культурно опосредованные способности и стратегии человека: речь, профессиональный опыт, способность к саморефлексии. Эти способности прогрессируют у человека до глубокой старости или, по крайней мере, остаются стабильными.

Через взаимное дополнение механический и прагматический интеллект образуют способности к выполнению рабочих заданий. В соответствии с этим, согласно двухкомпонентной модели интеллекта, возраст, при котором достигается наивысшая работоспособность, зависит от времени, которое необходимо человеку для приобретения

¹ Stock-Homburg R., Personalmanagement. – Lehrbuch. – Wiesbaden, Gabler. – 2008.

максимального прагматического интеллекта, и времени (начала), с которого начинается обусловленное возрастом снижение механического интеллекта.

Безусловно, возрастные процессы деструкции снижают функциональную трудоспособность работника. В первую очередь, это относится к сердечнососудистой системе, опорно-двигательному аппарату, психомоторике, зрению и слуху, памяти, концентрации внимания. Согласно исследованиям, функциональные изменения часто начинаются уже в средних возрастах.

В то же время процессы стабилизации и роста, как, например, увеличение опытных и экспертных знаний, социального интеллекта отражаются на трудоспособности позитивно. Другой положительной тенденцией, сопровождающей возрастное движение, является позиция работника идентифицировать себя с выполняемой работой, лояльность по отношению к работодателю, удовлетворенность трудом, добросовестность и исполнительность (табл. 1).

Таблица 1. Различия в способностях, обусловленных возрастом руководителей и сотрудников

Способности, имеющие тенденцию к увеличению с возрастом	Стабильные способности	Способности, имеющие тенденцию к снижению с возрастом
Профессиональные способности		
Знания, обусловленные профессией и бизнесом (предприятием)	Нацеленность на результат	Физическая выносливость и толерантность к перегрузкам
Надежность	Системное мышление	Умственная подвижность
Точность	Способность принимать решения	Скорость приема и обработки информации
Осознанное качество работы	Психическая выносливость (работоспособность)	Скорость реакции

Способности, имеющие тенденцию к увеличению с возрастом	Стабильные способности	Способности, имеющие тенденцию к снижению с возрастом
Осознанная ответственность и ответственность	Informationsverhalten	Способность к краткосрочной памяти
Ориентация на рынок и потребителя (клиента)	Долгосрочная память	Готовность к обучению и повышению квалификации
Умение справляться с проблемными ситуациями	Внимательность	
Знание распространенных стратегий решения проблемы	Способность сконцентрироваться (сосредоточиться)	
Социальные способности		
Жизненный и профессиональный опыт	Креативность	Готовность к риску
Мудрость	Способность к сотрудничеству (кооперативной работе)	Готовность к делегированию (полномочий)
Самоуверенность, чувство собственного достоинства	Умение добиваться (доводить дело до конца)	
Вдумчивость и осмотрительность		
Коммуникабельность		
Способность к разрешению конфликтов		
Позитивная установка на работу, особенно эмоциональная привязанность к организации и работе		
Уравновешенность		
Социальная компетентность		

Соотношение «возраст – способности» в каждом конкретном случае обусловлено условиями труда, физическими нагрузками, стрессовыми ситуациями работника.

Сохранившие трудоспособность **работники** во многих странах реагируют на предложения занятости позитивно. Например, в США, за последние 50 лет благодаря достижениям в области здравоохранения, медицины и технологии удалось увеличить продолжительность жизни с 70 до 78 лет.

Согласно практике, руководители и работники старших возрастов могут внести ощутимый вклад в деятельность и результативность организации, особенно в таких сферах, в которых в большей степени востребованы культурная и социальная компетентность, а также опыт и в меньшей степени – формализованные знания и физическая работоспособность.

Результативными оказались многие подходы работодателей по продлению трудоспособности персонала старших возрастов.

Подход компании. **McDonald's**. Работодатель обратился к своему держателю лицензии с настоятельной просьбой принимать на работу больше сотрудников старших возрастов. Обоснованием просьбы стали результаты обследования, которые показали, что в филиалах хотя бы с одним работником старше 60 лет посетители удовлетворены на 20 процентов больше, чем в филиалах без возрастного персонала².

Пилотный проект **BMW**: в концерне успешно реализована инициатива по улучшению условий труда и охране здоровья возрастных сотрудников на конвейере. Проектная группа, состоящая из управленческого персонала, на основании собранной в ходе стартовых семинаров информации, обосновала необходимость 70 изменений, для реализации которых было инвестировано 50 тыс. 600 дол. В числе изменений: замена цементного пола деревянным покрытием для

² Centers for Disease Control and Prevention. Total Worker Health TM Employer and Employee Resources: URL-Accessed July 6, 2013.

снижения нагрузки на колени; установка регулируемых стульев для выполнения работы сидя; обеспечение рабочих ортопедической обувью для снижения нагрузки на ноги; установка регулируемых рабочих столов для уменьшения физической нагрузки и обеспечения большего удобства для работы.

В первый год после реорганизации был зафиксирован 7%-й рост производительности, равный производительности молодых сотрудников; уменьшилось количество невыходов на работу. В концерне сделали вывод о возможности укрепления здоровья сотрудников при небольших финансовых вложениях и продолжают реализацию программы.

«Временный (кризисный) менеджер» на предприятиях Германии: Такие должности становятся востребованными на переломных этапах функционирования организации. Например, в интернациональной компании при открытии предприятия за границей появляется необходимость вхождения в новые рынки и соответственно этому – вакансии эксперта зарубежного филиала. Соответственно, должность кризисного менеджера – если такая судьба настигла фирму и она «висит на волоске». Временный менеджер, как возможный исполнитель двух выше обозначенных позиций, – это разносторонне талантливый управленец в возрасте, приближающемся к 50 годам и дальше. «Седина в голову» – большое преимущество, чтобы получить доверие сотрудников.

Под временным менеджментом понимается ограниченное временем осуществление оперативных управленческих задач в организации. При этом пришедший извне менеджер должен быть интегрирован в иерархию ее функций и ответственности. Согласно практике, наибольшая пригодность для временного менеджера – у руководителя после 50 с типичным интерн-профилем и основательным опытом «тертого калача». «Седина в голову» – большое преимущество, чтобы получить доверие сотрудников, наряду с безупречной биографией, в которой, по меньшей мере, 10-летний стаж руководящего опыта – также

3–4-летний работодателя из разных отраслей. Семьдесят процентов менеджеров-интернов – это «стреляные воробьи», опытные знающие специалисты от 45 лет, которые по разным причинам уходили с прежних предприятий, однако их способности были востребованы и доказаны на деле в дальнейшем.

РОССИЙСКАЯ СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ: НОВАЯ КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ

Отличительной особенностью современного этапа развития российской системы образования является его информатизация. Правительством РФ разработаны основные направления реформ в области информатизации образования и подготовлен целый ряд нормативных документов¹:

- Концепция информатизации сферы образования Российской Федерации (1998 г.);

- Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации (утв. Президентом России 7 февраля 2008 г.);

- Стратегия развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014–2020 годы и на перспективу до 2025 г. (распоряжение Правительства РФ от 1 ноября 2013 года № 2036 – р);

- Государственная программа Российской Федерации «Информационное общество (2011–2020 годы)» (утв. постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 № 313);

- Приоритетный проект «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации» (2016 г.) и др.

Стремительное развитие процессов глобальной информатизации общества обусловило необходимость повышения качества содержания образования на всех его уровнях. В образовательном процессе появилось новое понятие «компьютерная грамотность», которое связано не только с необходимостью инновационного развития материально-технической базы образования, подготовкой

¹ government.ru.

учебно-методической литературы нового поколения, а также формированием принципиально иного формата преподавания. Исследователи ² отмечают, что именно информатизация образования является основой формирования качественно новой модели подготовки кадров в открытом информационном пространстве.

В настоящее время выделяют следующие основные тенденции развития процесса информатизации образования в России:

- оснащение образовательных организаций современными средствами информационных и телекоммуникационных технологий, использование их в качестве нового педагогического инструмента, позволяющего существенным образом повысить эффективность образовательного процесса;

- использование современных средств ИКТ и баз данных для информационной поддержки образовательного процесса, обеспечения возможности удаленного доступа педагогов и учащихся к научной и учебно-методической информации, как в своей стране, так и в других странах мирового сообщества;

- развитие и все более широкое распространение дистанционного обучения, позволяющего существенным образом расширить масштабы и глубину использования информационно-образовательного пространства;

- пересмотр и радикальное изменение содержания образования на всех его уровнях, обусловленное стремительным развитием процесса информатизации общества.

Основной целью информатизации системы образования в Российской Федерации является повышение доступности всех уровней образования через системное внедрение ИКТ в образовательный процесс. Цифровые технологии все активнее влияют на инновационное развитие сферы образования. В Российской Федерации наработан большой опыт создания электронных образовательных ресурсов и дистанционных

² <https://studfiles.net/preview/3153719>.

технологий обучения. Внедрение новых электронных проектов («Дневник.ру», «Библиотека электронных образовательных ресурсов», «Электронная библиотека», «Электронная школа» и др.) свидетельствует об их востребованности образовательными организациями. Однако отсутствие унифицированных требований и стандартов разработки информационных систем, электронного и дистанционного обучения снижает эффективность ресурсных затрат по использованию ИКТ. Для устранения указанных недостатков и повышения качества образования Правительством РФ намечены меры по осуществлению оптимизации современных методов обучения, внедрению технологий открытого образования в рамках Приоритетного проекта «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации».

Реализация этого проекта предполагает создание информационного ресурса (портала), обеспечивающего каждому пользователю не только доступ к онлайн-курсам общего образования и онлайн-ресурсам для всех уровней образования, но и к системам оценки их качества на основе формирования рейтинга. Указанные мероприятия позволят снизить риски вложения средств в создание онлайн-курсов и расширить круг участников онлайн-обучения.

ФАКТОРЫ ИЗМЕНЕНИЙ КАЧЕСТВЕННОГО И КОЛИЧЕСТВЕННОГО СОСТАВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Трудовые ресурсы железнодорожного транспорта как совокупность работников ключевых профессий, определяющих деятельность организаций железнодорожного транспорта, в настоящее время являются весьма значимой частью трудовых ресурсов Российской Федерации. Доля занятых в сфере транспорта и связи в структуре занятых в экономике постоянно возрастает и достигла в 2014 г. 5,3%¹. Из числа 2,2 млн занятых на крупных и средних транспортных предприятиях более половины занято на железнодорожном транспорте².

Железнодорожный транспорт, как и многие другие системообразующие отрасли российской экономики, будет активно развиваться. Будут рождаться новые технологии, продукты, практики управления, работодателям потребуются новые специалисты. Скорость изменений увеличивается, сложность профессиональных задач возрастает.

Современные тенденции развития общества, экономики, технологий обуславливают изменения количественного и качественного состава трудовых ресурсов железнодорожного транспорта. К факторам этих изменений, относятся, прежде всего, информационно-коммуникационные технологии,

¹ Стратегия развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 июня 2008 г. № 877-р.

² Епишкин И. А., Збарский А. М. Отраслевой рынок труда: современная структура, состояние, динамика / И. А. Епишкин, А. М. Збарский // Экономика железных дорог. – 2016. № 8. – С. 65–75.

автоматизация процессов, новые технологии. Кроме этого, на будущую структуру профессий железнодорожного транспорта влияют и социальные процессы, происходящие в обществе: глобализация, рост среднего класса и изменение потребительских предпочтений, изменение моделей управления в бизнесе и государстве, экологичность образа жизни и производственных процессов. Эти группы факторов обеспечивают смену процессов в отрасли, изменение практик разработки, производства, управления, обслуживания, изменение рабочего места, отраслевой структуры. В свою очередь, эти изменения порождают изменение задач работников в отрасли³. В связи со сменой технологий, использованием новых практик работы и новых запросов потребителей появляются новые профессии. Под воздействием ИКТ и других технологий изменяются многие традиционные профессии. Ряд профессий исчезает в результате автоматизации и других технологических и социальных изменений⁴.

При этом основными тенденциями в сфере управления занятостью станет повышение производительности труда, сокращение неэффективных рабочих мест, что приведет к оптимизации численности сотрудников организаций железнодорожного транспорта и высвобождению работников (таблица 1).

³ Саратов С. Ю., Тихомиров А. Н., Епишкин И. А. Система профессиональных квалификаций – новый вектор государственной политики в сфере трудовых отношений и профессионального образования / С. Ю. Саратов, А. Н. Тихомиров, И. А. Епишкин // Сборник научных трудов международной научно-практической конференции «Современные проблемы управления экономикой транспортного комплекса России: конкурентоспособность, инновации и экономический суверенитет». – Московский государственный университет путей сообщения, Институт экономики и финансов. 2015. – С. 221–223.

⁴ Атлас новых профессий. Первая редакция. Агентство стратегических инициатив, Московская школа управления Сколково. Москва, 2014 г.

**Таблица 1. Факторы изменений трудовых ресурсов
железнодорожного транспорта**

Внешние факторы	Последствия	Влияние на требования к знаниям и умениям
Рост миграции и мультикультурность	Появление в отрасли квалифицированных работников-иностранцев	Мультикультурное и международное транспортное образование
Глобальная кооперация и экстерриториальность	Международные операторы транзита, Международные транспортные хабы в РФ	Глобальное содержание образования и форматы подготовки
Автоматизация транспортной инфраструктуры	Беспилотные технологии в ж/д, системы управления транспортом на основе искусственного интеллекта	Быстрая подготовка эксплуатационщиков, сокращение циклов подготовки
Рост мультимодальности и интегральных решений	Интермодальные транспортные хабы, Единая транспортная сеть в РФ, Маршруты «от двери до двери»	Задача интеграции транспортных систем
Безопасность и экологичность транспорта	Новые виды топлива и источники энергии	Системная подготовка управленцев и проектировщиков, активное использование симуляторов
Рост требований к скорости и комфорту	Единые базы данных транспортных потоков	Собственная теория транспорта и транспортные исследования
Глобальные инфраструктурные проекты	Рост потребности в высококвалифицированных кадрах для реализации задач Транспортной стратегии РФ, в том числе при реализации инновационных транспортных проектов, в том числе инфраструктурных, расширении транспортно-логистического бизнеса ОАО «РЖД», возможность участия в комплексных программах (развитие Дальнего Востока, модернизации Транссиба и БАМа и т. д.)	Новые формы, позволяющие максимально приближать содержание к практике (напр., дуальное образование)

Основные характеристики кадрового обеспечения, обусловленные отраслевой спецификой⁵:

- актуальность обеспечения надежности перевозочного процесса;
- инновационность, требующая заблаговременной, опережающей подготовки кадров под будущие задачи;
- особенности эксплуатируемой техники, технологий;
- линейная протяженность сети железных дорог и необходимость учета этой особенности при кадровом обеспечении, в том числе через территориальное закрепление выпускников;
- обеспечение мобилизационной готовности.

По результатам ряда исследований и специализированных форсайт-сессий, в Атласе новых профессий, подготовленном в 2014 году, сформулированы названия и краткая характеристика новых профессий для наземного транспорта⁶.

ОПЕРАТОР АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ ТРАНСПОРТНЫХ СИСТЕМ

Специалист, управляющий обслуживанием беспилотных и роботизированных наземных транспортных систем, конфигурацией компьютерных программ для роботизированных транспортных средств.

ИНЖЕНЕР ПО БЕЗОПАСНОСТИ ТРАНСПОРТНОЙ СЕТИ

Специалист по анализу, расчету и мониторингу информационных, экологических и технологических угроз для транспортных сетей.

ОПЕРАТОР КРОСС-ЛОГИСТИКИ

Профессионал, в компетенции которого входят подбор оптимального способа доставки грузов и перемещения людей

⁵ Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года, утвержденная распоряжением ОАО «РЖД» от 6 августа 2012 г. № 1598р.

⁶ Атлас новых профессий. Первая редакция. Агентство стратегических инициатив, Московская школа управления Сколково. Москва, 2014 г.

различными видами транспорта, контроль и отладка движения потоков через сеть разных видов транспорта, мониторинг проходимости транспортных узлов, перераспределение потоков транспортных сетей.

ПРОЕКТИРОВЩИК ИНТЕРМОДАЛЬНЫХ ТРАНСПОРТНЫХ УЗЛОВ

Разрабатывает проекты интермодальных транспортных узлов (системы пересадки с одного вида транспорта на другой), рассчитывает их пропускную способность (для грузов и пассажиров), износостойкость и оценивает потенциал их развития.

ТЕХНИК ИНТЕРМОДАЛЬНЫХ ТРАНСПОРТНЫХ РЕШЕНИЙ

Решает задачу обслуживания технологически неравномерной транспортной структуры, интермодальных грузовых и транспортных узлов, инфраструктуры и вокзальных помещений.

ПРОЕКТИРОВЩИК ВЫСОКОСКОРОСТНЫХ ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ

Специалист, занимающийся проектированием путей, транспортных развязок и станций для высокоскоростных железных дорог с учетом особенностей территорий и климатических условий. В России эта профессиональная специализация в ближайшие годы будет актуальна в связи с началом строительства новых высокоскоростных дорог в Европейской части страны.

АРХИТЕКТОР ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ

Разрабатывает программное обеспечение для беспилотного транспорта и систем управления транспортными потоками, контролирует интеллектуальные системы управления.

Другими перспективными профессиями для железнодорожного транспорта в относительно краткосрочной перспективе являются:

- Администратор телекоммуникационной сети;
- Водитель автомобиля на комбинированном ходу;

- Диспетчер дистанции пути;
- Инспектор (аудитор технический);
- Логист;
- Машинист газотурбовоза;
- Менеджер по работе с клиентами железнодорожного транспорта;
- Помощник машиниста газотурбовоза;
- Специалист по транспортному обслуживанию⁷.

Устройство индивидуальной и общественной жизни стремительно меняется, и это влечет за собой устаревание профессий. Технологии обновляются, оборудование устаревает, инструменты становятся грудой металлолома. Профессии тоже стареют и умирают. Этот процесс естественен, он происходил и происходит при любой смене технологических циклов, например, кучеров заменили таксисты, почтальонов – администраторы почтовых серверов. Но если раньше циклы были длиннее в десятки, а то и сотни лет, то теперь их продолжительность не превышает 10–15 лет. И хотя «старение» профессий не происходит мгновенно, работодателям и отраслевой системе образования необходимо учитывать эти процессы при планировании и актуализации как кадровых стратегий, так и образовательных программ⁸.

⁷ Система профессиональных квалификаций – новый вектор государственной политики в сфере трудовых отношений и профессионального образования. Современные проблемы управления экономикой транспортного комплекса России: конкурентоспособность, инновации и экономический суверенитет. Международная научно-практическая конференция, посвящается 85-летию института экономики и финансов МИИТа. Московский государственный университет путей сообщения, Институт экономики и финансов. 2015. С. 221–223.

⁸ Елишкин И. А., Тихомиров А. Н., Фроловичев А. И. Применение экономико-математических методов при анализе показателей по труду и заработной плате на железнодорожном транспорте / И. А. Елишкин, А. Н. Тихомиров, А. И. Фроловичев // Сборник научных трудов международной научно-практической конференции «Современные проблемы управления экономикой транспортного комплекса России:

Транспортная инфраструктура усложняется, доставка грузов становится модульной, грузопотоки и пассажиропотоки увеличиваются, требования пользователей к качеству и скорости доставки возрастают. С подобными задачами человеку справляться все труднее. Однако уже массово начинают внедряться автоматизированные системы управления и слежения за перевозками со всевозможными датчиками и возможностью спутникового мониторинга, интеллектуальные программы разработки маршрутов доставки и их отслеживания. Человек необходим только для контроля на верхнем уровне – принятия решений при возникновении нештатных, сложных ситуаций. Поэтому в профессии диспетчеров и логистов число работников будет постепенно сокращаться, а интенсивность и сложность их труда будет возрастать.

В отдаленной перспективе может исчезнуть или значительно трансформироваться такая важнейшая профессия, как машинист локомотива. С каждым годом беспилотные системы управления становятся более совершенными. В первую очередь они будут установлены на поезда линий метрополитена и на грузовые подвижные составы, человек же будет подключаться только при возникновении форс-мажорных ситуаций. Вполне вероятно, что после 2020 года автопилотирование товарных составов будет становиться отраслевым стандартом.

конкурентоспособность, инновации и экономический суверенитет». – Московский государственный университет путей сообщения, Институт экономики и финансов. 2015. – С. 40–44.

Епишкин И. А., к.э.н., доцент
Богатырева А. Г., магистрант
г. Москва, Российский университет транспорта (МИИТ)

БЛОКЧЕЙН – ДВИЖУЩАЯ СИЛА РАЗВИТИЯ ПРАКТИК УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ТРАНСПОРТНОМ КОМПЛЕКСЕ

Мы живем в XXI веке – это век передовых технологий. Сегодняшний человек дорожит своим временем и пытается сократить период всех операций до минимума. Несомненно, транспортный комплекс является неотъемлемой частью жизненного процесса, человек просто не может обойтись без этой сферы, поэтому пытается подвергнуть ее многочисленным изменениям, улучшать по всем показателям. На сегодняшний день модернизация транспорта дошла до того, что поезда могут разогнаться до 581 км/ч, автомобили до 463 км/ч, морские катера до 511 км/ч и это еще не предел¹. Транспортный комплекс продолжает развивать свои технические характеристики. Но любое транспортное средство не может обойтись без управления – управления человеком, высококлассным специалистом: машинисты, водители, обслуживающий персонал, рабочие и т. д. Поэтому трудовая сфера также нуждается в модернизации, она постоянно находится в движении – это и текучесть персонала, и изменение в законодательной сфере, и постоянные изменения требований работодателя к соискателю².

Предположим, что вся без исключения информация о трудовой деятельности претендента на должность (с которой невозможно провести какие-либо манипуляции: изменение или

¹ Материалы сайта Wikipedia.ru.

² Шапиро С. А. Теоретико-методологические основы управления человеческими ресурсами в экономике Российской Федерации: монография. – М.: ИД «АТиСО», 2013.

удаление), доступны каждому нанимателю. Действие трудовых договоров полностью автоматизированы – работодатель никак не сможет приостановить выплаты работнику. На сегодняшний день, сфере взаимоотношения между сотрудниками и транспортными компаниями не хватает прозрачности. По этой причине на рынке труда доминируют три ключевые проблемы: отсутствие доверия к претендентам, которые проходят собеседования в организацию; субъективные или очень обобщенные рекомендации; не внушающие доверие рекомендации, либо потраченное зря время³. Для решения всех этих проблем просто необходима единая система проверки и обобщения достоверных данных, которая поможет удовлетворить потребности всех заинтересованных сторон. Такой системой является блокчейн, с помощью которой рекомендации отойдут на второй план, более надежные данные о соискателях получают транспортные компании, а у претендентов появится возможность подтвердить личные профессиональные компетенции.

Существуют множество сайтов, где соискатели могут разместить свое резюме, в котором описывают свои основные характеристики и профессиональный опыт. Работодатели часто задаются вопросом, а достоверна ли та информация, указанная претендентом? По статистике, проведенной Careerbuilder.com на октябрь 2017 года, 75,5% претендентов указывают в резюме сомнительную информацию о себе. Транспортная сфера, отличается от других высокой степенью риска для жизни и здоровья человека, поэтому она просто не может брать на работу сотрудника с непроверенной недостоверной информацией. В 2017 году было обнаружено несколько случаев, когда аттестаты, дипломы, и научные степени некоторых работников транспортной сферы являлись подделками⁴. Поэтому университеты, институты, колледжи и

³ Свон М. Блокчейн: Сценарий новой экономики // Олимп-Бизнес, 2015. С. 9–11.

⁴ Материалы сайта Careerbilder.com

другие учебные заведения являются первым вектором для развития базы блокчейн, так как данная база позволит проверить все документы, подтверждающие образование или квалификацию, на подлинность.

Транспорт – это постоянные финансовые вложения для развития и поддержания работоспособности транспортных средств. Поэтому сокращение расходов на развитие и эксплуатацию транспортного комплекса является стратегической экономической задачей отрасли и государства⁵. Еще одним вектором в развитии блокчейн являются финансовые операции. Это доказывают тысячи стартапов, которые в той или иной степени развивают свою продукцию в сфере финансовых технологий. Но не нужно выпускать из виду тот факт, что блокчейн способен поменять жизнь людей не только лишь с помощью криптовалюты⁶. Блокчейн положил начало развитию новой формы взаимоотношений в бизнесе, автоматизированная система защищает интересы обеих сторон – так называемые смарт-контракты. Ярким примером развития данной системы является австралийская компания Chronobank, система для недолговременного найма в электронном бизнесе, транспортной сфере, строительстве, складском хозяйстве, клининге и промышленности. Компании, заключающие с ней договор, выпускают токены с привязкой к средней почасовой оплате в определенной стране и снабженные трудовой силой. Стартап в 2019 г. собирается сформировать рассредоточенную биржу с данными о сотрудниках и откликами работодателей.

⁵ Экономические реформы на железнодорожном транспорте: учебное пособие для студентов, занимающихся по программам бакалавриата и магистратуры по направлениям «Экономика», «Менеджмент», и бакалавриата «Торговое дело» / Н. П. Терёшина, И. А. Елишкин, Т. А. Флягина. – М.: ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет путей сообщения Императора Николая II», 2012. – 94 с.

⁶ Винья П., Кейси М. Эпоха криптовалют. Как биткоин и блокчейн меняют мировой экономический порядок // ООО «Манн, Иванов и Фербер», 2017. С. 8–17.

Блокчейн-решение внедряется и на российском рынке. Например, компания SuperJob осуществляет хронирование своих баз данных с системами 1С, налоговой службы и Пенсионного фонда. На сегодняшний день обмен данными о работниках, как со стороны государственных органов, так и со стороны транспортной отрасли нуждается в серьезных усилиях⁷.

HR является еще одним вектором, который позволит базе блокчейн развиваться с большой скоростью в транспортном комплексе. Блокчейн распахнет ранее неизвестные возможности для подбора персонала. Время – это движущая сила прогресса, данная сторона является одной из наиболее важных аспектов любой транспортной компании. База блокчейн позволит сократить время при найме сотрудников, оценка профессионализма и компетентности работников намного ускорится, да и сами обладающие отличной репутацией работники смогут быстрее найти работу⁸. Все это требует от системы блокчейн определенных условий: это и независимость (для сохранения объективности данных не принадлежит какой-либо компании), это и надежность данных (невозможность изменить данные), это и прозрачность информации (возможность доступа к первоначальным данным в любое время), это и автоматизация процессов (работа без посредников по математическим алгоритмам).

Несомненно, у каждой системы есть свои плюсы и минусы. На взгляд авторов, ввод информации о рекомендациях и материальных выплатах является неэтичным. В настоящее время некоторые сотрудники транспортной отрасли оформлены неофициально, а, следовательно, невозможно доподлинно определить их профессионализм и опыт. Занимаемая

⁷ Отчет об экспертном совете по цифровой экономике и блокчейн-технологиям, проведенным в Госдуме РФ, 2017.

⁸ Епишкин И. А., Фроловичев А. И. Как управлять текучестью железнодорожников / И. А. Епишкин, А. И. Фроловичев // Мир транспорта. – 2016. Том 14, № 5. – С. 224–237.

должность и само место работы не всегда соответствует деятельности работника, трудоустройство может носить формальный характер, а сотрудник при этом занят другой деятельностью.

Кроме того, на законодательном уровне, есть некое препятствие для ввода блокчейна в трудовые отношения. Смарт-контракт не регулирует достаточно точно отношения между работодателем и сотрудником, в отличие от трудового договора. Законы каждой страны отличаются друг от друга, каждая профессия требует определенных навыков и умений, поэтому внедрить все процессы в одну систему на сегодняшний день невозможно.

Несомненно, система блокчейн и ее внедрение в HR-процессы транспортного комплекса нуждается в большом количестве исследований, разработок и доведения до совершенства. Даже небольшие исследования и внедрение нового локального изменения может сыграть большую роль в изменении такой сферы как управление персоналом на транспорте, сократив тем самым коммерческие расходы, время работы рекрутерам и юристам.

Для того что бы транспортным компаниям оставаться конкурентоспособными, нужно научиться рисковать, не ждать пока изменятся законы или систему доведут до совершенствования. Блокчейн – это то новшество, которое нужно внедрять уже сейчас, потому что потенциал этой системы очень велик.

Еремина Г. А., соискатель ученой степени к.э.н.

г. Москва, ФГБУ «ВНИИ труда» Министерства труда и социальной защиты РФ

ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕТОДОВ ИЗМЕРЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА В УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

За последние два десятилетия цифровая экономика стала значительной частью мировой экономики. К настоящему моменту сложилось два подхода к наполнению понятия цифровая экономика. Наиболее часто используемый состоит в том, что это определенная часть всей экономики, работающая на цифровых технологиях и включающая в себя только область электронных товаров и услуг. Но некоторые эксперты считают, что понятие цифровой экономики нужно трактовать шире и включать в него всю цепочку товаров и услуг, производимых с использованием цифровых технологий. Таким образом, в той или иной степени практически вся современная экономическая деятельность включает в себя элементы цифровой экономики.

На наш взгляд еще не сложился устойчивый выбор в пользу первого или второго подхода. В Программе Цифровая экономика Российской Федерации, утвержденной в 2017 году, также можно найти оба эти подхода. Так, в начале Программы цифровая экономика характеризуется как экономика, «в которой данные в цифровой форме являются ключевым фактором производства во всех сферах социально-экономической деятельности, что повышает конкурентоспособность страны, качество жизни граждан, обеспечивает экономический рост и национальный суверенитет»¹. Т. е. по существу демонстрируется второй подход. Вместе с тем, в Программе указывается, что в ней понятия используются в значениях, определенных в документах стратегического планирования, а в Стратегии

¹ Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р, с. 1.

развития информационного общества в РФ на 2017–2030 гг. цифровая экономика определяется как «хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг»². Таким образом, цифровая экономика выделяется как отдельная часть экономики, имеющая собственные характеристики. В дальнейшем содержание Программы Цифровая экономика РФ стоит исходя именно из этого подхода. Под реализацией Программы понимается создание не менее 10 крупнейших высокотехнологичных предприятий, управляющих цифровыми технологиями и платформами. Т.е. мы видим, что за основу принимается подход, согласно которому цифровая экономика – это отдельная часть экономики, требующая развития, но сосуществующая с основной частью экономики страны.

По данным Российской ассоциации электронных коммуникаций доля цифровой экономики в ВВП России на сегодняшний день составляет 2,1%, и продолжает расти опережающими темпами. Согласно тому же исследованию в цифровой экономике сейчас занято порядка 2,3 миллиона человек. Характер труда и способы измерения его эффективности у этих работников, безусловно, изменился, но основные изменения начались с изменением характера труда в информационном обществе, и только проецируются на труд в цифровой экономике – как части информационного общества, появившейся на определенном этапе его развития. В этом смысле необходимо вернуться к тезису о том, что

² Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы. Утверждена Указом Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы», с. 4.

цифровизация затрагивает все отрасли экономической деятельности, т. к. производство любых товаров и услуг в настоящее время не возможно без применения электроники, вычислительных технологий, автоматизации процессов. Соответственно, информация и уровень ее применения кардинально влияет на условия развития экономики. Таким образом, говорить об изменении способов измерения эффективности труда в условиях развития цифровой экономики возможно только в контексте таких изменений в информационном обществе в целом. Характеристики труда и способы измерения его эффективности будут одинаковыми для цифровой экономики как части экономики информационного общества и для экономической деятельности информационного общества в целом, ведущейся с применением вычислительных технологий, автоматизации процессов, интеллектуальной технологии как ключевого инструмента системного анализа и теории принятия решений.

Появление самого понятия «эффективность труда» во многом связано с переходом к информационному обществу, где измерение эффективности труда приходит на смену измерению производительности труда. Эффективность труда рассматривается в классическом варианте как более широкое понятие по отношению к производительности. Указывается, что эффективность выражает не только количественные, но и качественные результаты труда, при этом считается, что эффективность труда будет тем выше, чем выше производительность труда и чем меньше затраты труда при необходимом качестве работы. «Эффективность труда это – плодотворность, эффективность производственной деятельности людей, измеряемая количеством продукции (благ и услуг), произведенной в единицу рабочего времени (час, смену, месяц, год), или величиной времени, затрачиваемого на единицу продукции»³.

³ Рофе, А. И, Экономика труда. – М: КноРус, 2010, с. 23.

Вместе с тем, необходимо помнить, что в информационном обществе большее количество работающих представляют собой люди, в процессе производственной деятельности, самостоятельно принимающие решения по использованию своих профессиональных знаний, являющихся основной производительной силой, и несущие индивидуальную ответственность за ее результаты. Таким образом, в трудовой деятельности появляется большое количество задач с «размытой» структурой, требующих нестандартных инновационных подходов и решений. Поэтому критерием эффективности выступает не норма времени, потраченного на выполнение той или иной операции, а достижение конкретного результата. Так, академик В. В. Новожилов, который впервые ввёл термин «эффективность труда» в отечественную науку, указывал, что «полезный эффект продукции не измеряется её количеством, Продукт может быть полезным и бесполезным, необходимым и излишним. Рост производства излишней продукции может повышать производительность труда, но понижает его эффективность»⁴. Это явление характерно именно для информационного общества, где в силу изменения характера труда не устанавливаются четкие способы достижения результата – как это было в индустриальном обществе с его нормированными заданиями, рабочими инструкциями и конвейерным производством. Соответственно, управление эффективностью при переходе к информационному обществу заключается в четком построении системы ожидаемых результатов, целей деятельности.

Проблема оценки эффективности труда активно разрабатывается на протяжении последних десятилетий экономистами по всему миру – как практиками, так и академическими учеными. Начиная с 80-х годов XX века в западной экономической науке, по сути, складывается новая

⁴ Новожилов В. В. Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании / В. В. Новожилов. – М.: Наука, 1972, с. 56.

отрасль менеджмента – системы оценки эффективности деятельности (Performance Measurement Systems). Отечественные экономисты и практики-управленцы в отличие от западных коллег пока не выделяют системы оценки эффективности труда в отдельное направление менеджмента и экономики труда. Но на наш взгляд история развития таких систем и существующий уровень их теоретического осмысления позволяет говорить о сложившемся отдельном направлении в науке. Полный перечень систем оценки эффективности деятельности на сегодняшний день не опубликован, ниже приведен составленный автором список:

1. Матрица эффективности, авторы Киган П., Эйлерс С., Джонс С., 1989 г.;
2. Пирамида эффективности, авторы Кросс К., Линч Р., 1989 г.;
3. Опросная система оценки эффективности, авторы Диксон Дж., Нанни А., Волман Т., 1990 г.;
4. Система измерения эффективности для сервисных компаний, авторы Фитцджеральд А., Джонстон Р., Бригнолл С., Сильвестро Р., Восс С., 1991 г.;
5. Сбалансированная система показателей, авторы Каплан Р., Нортон Д., 1992 г.;
6. Сбалансированная система показателей, автор Мейсель А. С., 1992 г.;
7. Измерение прогресса и эффективности деятельности авторы Адамс К., Робертс П., 1993 г.;
8. Система входящих, процессных, исходящих и результирующих показателей, автор Браун М., 1996 г.;
9. Интегрированная динамическая система измерения эффективности, авторы Халояни А., Нобль Дж., Крове П., 1997 г.;
10. Призма эффективности, авторы Нили Э., Адамс К., Крове П., 2001 г.;
11. Интегрированная система оценки эффективности, автор Лейтинен Е., 2002 г.;

12. Универсальная система показателей деятельности, автор Рамперсад Х., 2003 г.;

13. Динамическая многомерная оценка эффективности авторы Малл А., Шенхар А., Рейли Р., 2003;

14. Трансформационное измерение эффективности автор Спизер Д., 2007 г.

В настоящее время системы характеризуются устойчивыми признаками, такими как: обязательное наличие в системе финансовых и нефинансовых показателей, устойчивая классификация показателей, сложившиеся принципы создания систем. Принципы создания включают в себя следующие правила: критерии эффективности труда должны быть

- выбраны согласно целям компании;
- сравнимы у организаций одного вида деятельности;
- способы сбора данных для измерения эффективности труда ясно определены;
- показатели со сравнительными данными приоритетны по сравнению с показателями абсолютных цифр;
- и некоторые другие.

Еремина И. Ю., д.э.н., профессор
Москва, ФГБОУ ВО «РГУ нефти и газа (НИУ) имени И. М. Губкина»

СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ НЕФТЕГАЗОВЫХ КОМПАНИЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ КОРПОРАТИВНОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ

Цифровая экономика, основанная на информационных ресурсах – это экономика, которая создает, распространяет и использует информацию для обеспечения своего роста и конкурентоспособности. В рамках понятия цифровая экономика под информацией понимаются не только традиционные знания, которые преподаются в вузах, но и подходы, идеи по поводу того, как организовать производство, какой сделать продукт. Обычное понимание цифровизации – то, что узнает человек посредством IT-информации, дополняется новой, в которую входит также и то, что узнает организация в целом. Дополнительное профессиональное образование – фундаментальный фактор развития экономики, основанной в настоящее время все больше в том числе и на глобальных информационных ресурсах. Хорошо образованные и умелые работники в рамках дополнительного профессионального образования – это ключ к созданию, распространению и эффективному использованию цифровизации производства или бизнеса¹.

Основные особенности цифровой экономики определяются тем, что она в значительной мере использует информационные

¹ Мартынов В. Г., Еремина И. Ю., Кибовская С. В., Руденко Г. Г., Долженкова Ю. В. Профессиональные стандарты в системе развития квалификаций работников нефтегазового комплекса // Нефтяное хозяйство. 2017. № 2. С. 26–29.

ресурсы, которые обладают рядом специфических черт, отличающих их от традиционных ресурсов. Все эти особенности требуют своего учета. Если они не учитываются, то это ведет к потере конкурентоспособности и эффективности компании, страны, региона, города и других объектов управления. Так, сегодня ИТ-решения обеспечивают сохранение, структуризацию, поиск информации, отражающий успешный опыт отрасли или самой компании. Основная задача этих процессов заключается в разработке истории успеха и лучших практик. В дальнейшем этот опыт необходимо использовать в других подразделениях компаний или других предприятиях отрасли. Эта функция является чрезвычайно актуальной.

Зарубежный опыт практического использования цифровой экономики насчитывает более 50 лет². Можно с большой определенностью заключить, что большинство крупных зарубежных компаний топливно-энергетического сектора прошли этап становления и развития корпоративных информационных систем. Проведенные автором исследования дают основание утверждать, что зарубежный опыт цифровизации экономики и ее использования для лучшего развития своих работников находится на этапе эволюционного развития, носящем организационно-экономическую направленность. Эта концепция позиционирует информацию для образования как наиболее значимый стратегический ресурс компании, играющий решающую роль в формировании цифровых компетенций и обеспечении устойчивого экономического развития.

Так, например, в компании «Chevron Техасо» продолжительное время практикуется использование информационной системы «GII», которая позволяет:

- обеспечить эффективный обмен информации между сотрудниками;

² Еремина И. Ю., Алексеевичева Ю. В. Зубарева А. А. Управление потенциалом работников на компетентностной основе. – Берлин, 2013.

- провести реструктуризацию бизнеса по розничной продаже нефтепродуктов;
- ускорить бурение скважин, сократило связанные с этим издержки;

- создать «команды лучших практик», объединяющие опытных специалистов, в том числе и для внедрения их в условиях дополнительного профессионального образования.

Кроме того, в компании «Dow Chemical» действуют 44 сообщества по обмену информацией, объединяющие кадры всех филиалов, что позволяет:

- согласно статистике по компании объединить работников всех филиалов;

- разместить около 10 000 вопросов и ответов на проф. форумах;

- обучать работников и осуществлять наставническую работу в компании с существенной экономией затрат.

Нефтегазовые компании России одними из первых осознали значимость процессов цифровизации для оптимизации управленческих, организационных и производственных бизнес-процессов. Будущее нефтегазового комплекса невозможно без инновационного развития, когда в качестве основного стратегического ресурса компаний выступает быстро полученная информация, воплощенная в технологиях, продуктах и услугах. В условиях глобализации мировой энергетики, информация и полученные компетенции выступают в качестве ключевых ресурсов, играющих существенную роль в обеспечении конкурентоспособности и устойчивого экономического развития отечественных нефтегазовых компаний.

С целью выявления текущей ситуации и перспектив развития в данной области автором был инициировано исследование, направленное на выявление степени интеграции инструментов цифровизации в деятельности отечественных нефтегазовых компаний. В целом, проведенные исследования показали, что во всех компаниях нефтегазовой отрасли ведется

активная деятельность по цифровизации. Более 85% респондентов отметили, что в их компаниях используют различные ИТ-инструменты, направленные на повышение эффективности производства и корпоративного управления. При этом наибольшее распространение получили корпоративные порталы, различные системы автоматизированного управления и электронные системы документооборота.

К числу компаний, наиболее активно внедряющих передовые информационные технологии, в том и для дистанционного обучения своих работников и не только, можно отнести большинство крупных российских нефтегазовых компаний, среди которых можно отметить: ПАО «Лукойл», ПАО «Газпром», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Транснефть», ОАО «Сургутнефтегаз» и многие другие. Этот факт свидетельствует об эволюции развития процессов цифровизации, подразумевающих поэтапный переход отечественных нефтегазовых компаний к более современным концепциям, обеспечивающим формирование цифровых компетенций и конкурентных преимуществ в долгосрочной перспективе.

На сегодняшний день безусловным лидером в данной области является компания ПАО «Лукойл». За последние несколько лет здесь была проделана достаточно большая работа, в результате которой был реализован проект по внедрению корпоративных систем (в том числе и систему управления знаниями), охватывающие все структурные подразделения ПАО «Лукойл». Компания позиционирует свои корпоративные информационные системы как комплекс, предназначенные для накопления и распространения опыта и инновационных идей между работниками ПАО «Лукойл» и компаниями Группы «Лукойл», нацеленный на повышение эффективности решения производственных задач, включая функции:

- обмена опытом специалистов, организованных в группы, и их мониторинг;

- обеспечения оперативной помощи и наставничества работникам на производстве при решении ими актуальных производственных задач;

- поиска и сохранения информации для формирования библиотеки передового опыта (лучших практик);

- формирования библиотеки аналитических материалов для оценки тенденций развития отрасли, а также информационное обеспечение дистанционного обучения, научно-технических и информационно-консультационных работ с ведущими вузами страны и мира.

Ключевыми элементами корпоративных информационных систем ПАО «Лукойл» являются централизация и формализация корпоративных знаний и информации. Во всех предприятиях со схожими бизнес-функциями внедряются единые системы и технические решения, что позволяет унифицировать бизнес-процессы и повысить эффективность деятельности предприятия. Так, на сегодня лучшие практики ПАО «Лукойл» в системе дополнительного профессионального образования в условиях корпоративной информатизации представляют собой:

- дистанционный портал, обеспечивший обучение более 8000 сотрудников по 100 электронным курсам, имеющимся в корпоративной базе;

- создание на сетевом ресурсе общедоступной базы данных нормативных документов, методических рекомендаций, лучшие практики по проектам;

- создание профессиональных сообществ и формирование экспертных групп в каждом профессиональном сообществе для решения вопросов, в том числе и в рамках их дополнительного профессионального образования, а также организация обмена информацией на портале по проблемным аспектам;

- решение организационных проблем, связанных с разработкой эффективной системы мотивации, стимулирующей сотрудников к передаче накопленного опыта через систему наставничества.

Таким образом, на основании вышесказанного, необходимо отметить, что особенную актуальность в настоящее время приобретает деятельность по цифровизации отечественной экономики в условиях экономических ограничений. В этой связи российские нефтегазовые компании оказались под основным прицелом западных санкций, ведь они имеют для страны стратегическое значение и являются локомотивом экономического роста. Однако в силу глобализации экономики и набирающих силу интеграционных процессов санкции не могут иметь односторонних последствий. Именно поэтому как европейские, так и американские нефтегазовые компании несут существенные ресурсные затраты из-за отказа участия в совместных проектах, которые были инициированы в России.

Ермак Л. А., к.э.н., доцент

г. Москва, Академия труда и социальных отношений

Филимонова И. В., к.э.н.

г. Москва, Академия труда и социальных отношений

ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ С ПОЗИЦИИ РЫНКА ТРУДА

Видимая простота и финансовая эффективность повышения пенсионного возраста (одновременно снижается потребность в средствах на выплату пенсий и повышается объем страховых взносов) увлекают экономический блок правительства и отдельных экспертов. В обоснование повышения пенсионного возраста обычно выдвигаются следующие доводы:

- ухудшающаяся пропорция между числом работников и пенсионеров;
- глубокая несбалансированность бюджета Пенсионного фонда;
- высокий уровень занятости лиц старше трудоспособного возраста;
- чрезвычайно низкий пенсионный возраст.

Действительно, российский пенсионный возраст один из наименьших в странах, где существует полноценные страховые пенсионные системы. Однако возможность получения пенсии наряду с заработком в России можно рассматривать неким несимметричным аналогом пенсионирования в развитых странах, в которых пенсии существенно выше, но получение постоянного и достаточного трудового дохода исключает выплату пенсий. Тем самым, низкий пенсионный возраст и возможность получения пенсии наряду с заработной платой компенсируют низкий уровень пенсий. Более того, такой порядок является неким аналогом возможности получения уменьшенных пенсий при досрочном выходе на пенсию в других странах.

По мнению проправительственных экспертов: «Массовый феномен занятости пенсионеров – не что иное, как явное свидетельство того факта, что реальной утраты трудоспособности с достижением общеустановленного и, тем более, досрочного пенсионного возраста не происходит»¹.

Посмотрим, каковы реалии с трудовой занятостью после наступления общеустановленного пенсионного возраста.

Подавляющее большинство российского населения, оформившего пенсии, вынуждены продолжать трудовую деятельность. Пенсии низкооплачиваемых работников способны заместить подавляющую часть заработка, однако не могут обеспечить достойной старости, уровень которой является социально приемлемым в стране декларирующей себя как социальное государство.

В продолжение трудовой жизни после оформления пенсии, заинтересованы и высокооплачиваемые работники. Неудовлетворенность уровнем пенсии лиц, получавших зарплату предельно страхуемого уровня и даже в два-три раза большую, обусловлена невозможностью сформировать достаточных средств на старость, так как они, во-первых, не весь трудовой период получали зарплату подобного уровня, во-вторых, значительная часть их взносов идет в перераспределение, в-третьих, в России отсутствуют надежные финансовые институты накопления средств. Их страховая пенсия практически не компенсирует утраченного заработка в сколь-нибудь приемлемом размере, т. к. она замещает менее трети его величины. В результате, подавляющее большинство лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста имеют нужду в дополнительных доходах и в той или иной форме занятости пытаются ее удовлетворить.

По данным ПФР, представленным в разделе «Старшее поколение» демографического сборника Росстата, указывается число работающих пенсионеров. Правда без разделения их на

¹ Татьяна Малева, Оксана Синявская. Повышение пенсионного возраста: pro et contra, стр. 9 <http://pensionreform.ru/3303>. Дата обращения 28.02. 2018.

пенсионеров оформивших пенсию досрочно или в общеустановленных пенсионных возрастах (см. таблицу 1).

Таблица 1. Численность работающих пенсионеров по старости, состоящих на учете в системе ПФР по состоянию на 1 января (тыс. человек)

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Все работающие пенсионеры	12380	13030	13669	14325	14917	15259	9883
в % к численности пенсионеров, состоящих на учете в системе ПФР	31,2	32,4	33,7	34,9	36,0	35,7	22,9
из них получающие пенсии:							
Работающие пенсионеры по старости	11345	11995	12626	13280	13872	14199	8791
в % к численности пенсионеров по старости	28,6	29,9	31,2	32,4	33,5	33,3	20,4

Данные о численности работающих пенсионеров, приведенные в таблице 1, не могут быть признаны за реальную занятость мужчин в возрасте старше трудоспособного, так как в число пенсионеров по старости и соответственно работающих пенсионеров по старости входят, так называемые, пенсионеры-досрочники, то есть лица, право оформления пенсии, у которых наступает раньше общеустановленных возрастов. Их число составляет около трети всех пенсионеров по старости².

Резкое снижение числа работающих пенсионеров на 1 января 2017 года статистика объясняет вступлением в силу Федерального закона от 29.12.2015 года № 385-ФЗ «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии,

² Антон Дроздов: каждый третий пенсионер – досрочник. Независимая газета от 27.01.2017 http://www.ng.ru/economics/2017-01-27/4_6914_pensioner.htm.

фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий», который предусматривает не индексацию пенсий работающим пенсионерам³.

Такое объяснение представляется необоснованным, так как, во-первых, потеря от прекращения индексации пенсии не сопоставима с потерей заработка; во-вторых, все, кто мог из пенсионеров работать неофициально, имели такую заинтересованность и до принятия указанного Закона. Например, только неработающим пенсионерам осуществляются доплаты к пенсии ниже прожиточного уровня, а так же один раз в два года предоставляется бесплатная путевка в санаторий и др.

Столь резкое уменьшение показателя числа работающих пенсионеров вероятнее всего произошло из-за более четкого учета работающих пенсионеров после того, как их пенсии перестали индексировать. До этого ПФР, однажды поставивший на учет пенсионера в качестве работающего, отсутствие перечисления страховых взносов воспринимал как временный перерыв занятости. За большое число занятых любого возраста страховые отчисления поступают нерегулярно в силу их непостоянной занятости, которая растет год от года вместе с неформальным рынком труда.

Теперь обратимся к занятости лиц старше трудоспособного возраста, фиксируемых в статистике, которая формируется в результате обследования репрезентативных групп населения. Так, комплексное наблюдение условий жизни населения, которое проводится раз в два года, демонстрирует, что в 2016 году доля работающих пенсионеров в год достижения общеустановленного пенсионного возраста составила 19,9%, а доля тех, кто проработал более одного года 17,1%, что мало

³ Примечание к таблице Численность работающих пенсионеров, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации, по видам пенсионного обеспечения и категориям пенсионеров в Российской Федерации [http:// www.gks.ru/ wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/#).

отличается от показателей предыдущих лет и тем самым указывает на нереальность показателей занятости пенсионеров за тот же период, приведенных в табл. 1.

Средняя продолжительность их трудового стажа за период 2011–2016 гг. увеличилась на 0,6 года и составляла в 2016 г. 4,9 года⁴.

Существенно более высокие показатели средней продолжительности трудового стажа у лиц, назначение пенсии которым установлено ранее года достижения общеустановленного пенсионного возраста (см. табл. 2).

Статистика занятости по возрастным группам, формируемая на основании опросов, показывает, что доля занятых лиц в возрасте старше трудоспособного выросла в пределах нескольких процентных пунктов (см. табл. 3).

Приведенные в таблице 3 уровни занятости лиц старше трудоспособного возраста показывают, что занятость мужчин в возрасте 60–64 года повысилась в 2016 г. по сравнению с 2005 г. на 2,4 п.п. При этом снижение уровня занятости мужчин в предпенсионном возрасте нарастает от 3–4 п.п. в возрасте 50–54 до 10 п.п. дополнительно в возрасте 54–59 года. Это очевидно следует объяснить ростом инвалидизации и возможно значительным количеством лиц, реально выходящих на пенсию в возрасте ниже общеустановленного. Занятость в возрасте 60–64 гг. мужчин в два раза ниже возраста 55–59 лет и составляет в 2016 году 37,9%.

Занятость женщин за рассматриваемый период в возрасте 55–59 лет возросла на 2,9 п.п. и составила в 2016 г. 52,4%. Но в первые пять лет пенсионного возраста женщин их занятость снижается на 30 п.п. по сравнению с предыдущим пятилетием, а в возрасте 60–64 дополнительное снижение составило 25 и более процентных пунктов.

⁴ http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# 5.1 Продолжительность трудового стажа после назначения пенсии по возрасту назначения и виду назначенной пенсии в Российской Федерации.

Таблица 2. Продолжительность трудового стажа после назначения пенсии по возрасту назначения и виду назначенной пенсии в РФ в 2011–2016 гг.¹⁾ (по итогам Комплексного наблюдения условий жизни населения);⁰%

	Все респонденты по годам			в том числе					
	2011	2014	2016	в год достижения общеустановленного пенсионного возраста			ранее года достижения общеустановленного пенсионного возраста		
				2011	2014	2016	2011	2014	2016
Пенсионеры²⁾ – всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:									
работающие пенсионеры	23,0	22,3	23,1	18,3	18,5	19,9	30,6	14,7	29,7
из них со стажем трудовой деятельности после назначения пенсии									
от 1 года до 4 лет	9,5	9,0	9,5	9,1	8,8	9,5	10,0	7,7	9,5
от 5-ти лет до 9 лет	6,6	6,2	6,3	4,7	4,9	5,2	9,8	3,7	8,6
от 10-ти лет до 14 лет	2,7	2,9	2,9	1,4	1,5	1,8	4,9	2,5	5,3
15 лет и более	2,0	1,8	1,9	0,6	0,6	0,6	4,4	0,3	4,6
Среднее число лет продолжительности трудовой деятельности (трудоового стажа) после назначения пенсии	6,0	6,3	6,4	4,3	4,8	4,9	7,6	5,3	8,6

¹⁾ Начиная с 2014 г. Комплексное наблюдение условий жизни населения проводится один раз в два года.

²⁾ В возрасте 15 лет и более.

Параллельно этому происходило снижение занятости в группах 15–19 и 20–24 года. Одним из факторов этого процесса, очевидно, был рост занятости старших возрастных групп.

Приведенные статистические данные отражают желание и возможность трудиться лиц, у которых наступил пенсионный возраст. Вместе с тем обозначается резкое снижение занятости

после возраста назначения пенсии, что свидетельствует о серьезных ограничениях в возможности продолжать трудовую деятельность, как по причине утраты здоровья, так и отсутствия спроса на рынке труда.

Таблица 3. Уровень занятости населения по возрастным группам (в % от численности населения соответствующей возрастно-половой группы)

	Всего	в том числе в возрасте, лет									
		15–19	20–24	25–29	30–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–72
Мужчины											
2005	65,9	14,1	59,0	85,9	86,9	85,5	84,4	81,1	70,7	35,5	15,6
2010	68,0	10,0	58,2	86,3	87,9	88,0	85,8	82,1	71,7	38,3	12,3
2014	71,0	7,2	57,2	89,7	90,6	90,6	88,8	85,0	74,3	37,2	13,5
2015	71,1	7,3	55,1	89,8	90,8	90,3	89,5	84,7	74,6	37,9	14,2
2016	71,6	8,0	55,3	90,1	91,1	90,7	89,6	85,8	75,8	37,9	13,7
Женщины											
2005	57,2	9,4	50,3	75,1	81,6	85,4	83,8	76,6	49,5	20,7	9,5
2010	58,0	5,8	48,1	73,8	81,7	86,2	85,3	78,6	48,6	24,3	7,5
2014	60,3	4,4	45,9	75,0	82,2	88,3	87,9	81,3	51,9	25,4	9,6
2015	60,1	4,4	44,5	75,0	81,2	87,5	87,3	81,6	52,3	25,9	10,2
2016	60,4	4,7	44,3	75,5	81,7	88,3	88,2	82,2	52,4	26,4	10,1

Анализ динамики уровня занятости за 2005–2016 гг. показывает, что шестидесятилетний возраст является трудно оспариваемым порогом трудоспособности, так как его перешагивают лишь малая часть занятых (около 6% всех занятых). Более того статистика этих лет показывает, что выплата с 2002 г. пенсии работающим пенсионерам практически не повлияла на рост численности занятых в возрасте 60–72 года. Иное дело когорта 55–59 лет у женщин, в которой с 2002 г. начался поступательный рост числа занятых не прерываемый даже периодами кризиса и стагнации⁵.

Проблеме работоспособности основной массы лиц старше ныне установленного возраста сопутствует проблема их трудоустройства. Основными препятствиями для эффективной

⁵ http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766.

занятости лиц старших возрастов являются: 1) сокращение числа рабочих мест и вакансий в формальном секторе рынка труда; 2) стремительно растущие требования к квалификации работников, как по видам занятости, так и в рамках одного и того же вида; 3) отраслевые и региональные диспропорции спроса и предложения по отдельным компетенциям; 4) конкуренция со стороны молодых работников и иностранной рабочей силы.

При общем росте занятости в России наблюдается процесс ее снижения в крупном и среднем бизнесе, которые вносят подавляющую часть страховых взносов в бюджет пенсионного фонда. Это можно наблюдать по постоянному сокращению рабочих мест в этом сегменте рынка труда. Так с 1995 по 2016 гг. число выбывших рабочих постоянно превышает число принятых.

Факторами препятствующими созданию условий для продолжения трудовой деятельности лиц старших возрастов является изменение структуры занятости, как по видам экономической занятости, так и по регионам. Так сокращение рабочих мест в традиционных отраслях (механической обработки, сельского хозяйства и строительства) с массовой занятостью не компенсируется спросом в высокотехнологичных видах экономической деятельности⁶.

Сфера индивидуальных услуг по уходу с менее развитой производительностью труда, которая в развитых странах традиционно является сферой, поглощающей высвобождаемую рабочую силу из промышленных секторов, в нашей стране выполнить данную задачу не может. Этому препятствует недостаточно высокий уровень жизни подавляющей части населения.

Основной дисбаланс в региональных рынках труда заключается в том, что в Российской Федерации только три

⁶ Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), «The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis», *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-cn>.

субъекта являются реципиентами рабочей силы: Москва, Санкт-Петербург, Краснодарский край. Остальные регионы либо постоянно сокращают численность занятых, либо создают новые рабочие места, но в масштабах значительно меньших, чем требуется для балансирования спроса и предложения рабочей силы в региональном разрезе.

Конкуренция со стороны иностранной рабочей силы, особенно в секторах строительства и оказания домашних услуг является серьезным препятствием для использования труда лиц старших возрастов. Иностранцы, присутствующие на российском рынке труда, в связи с разным уровнем жизни в странах исхода и в Российской Федерации предлагают свой труд за более низкую заработную плату. Кроме того, они не требуют оформления трудовых отношений в соответствии с действующим трудовым законодательством, готовы работать без соблюдения требований охраны труда, оплачиваемых больничных.

Повышение пенсионного возраста требует тщательного изучения физиологических возможностей продолжения трудовой деятельности в обязательном порядке, сфер занятости лиц старших возрастов, уровней спроса на их труд, а также влияния на занятость молодежи, чтобы исключить образование поколения профессиональных безработных. Кажущейся очевидной возможности повышения пенсионного возраста женщин противостоит неисследованная их занятость в домашнем хозяйстве. Риск оставить на рынке труда малооплачиваемых пожилых женщин с низкой производительностью труда, поставив молодых женщин перед выбором откладывать рождение детей или оставаться с детьми, достаточно велик.

Ермаков Д. Н., д.э.н., д. полит. н., профессор

г. Москва, Российский университет транспорта (МИИТ)

Разумов А. А., д.э.н., профессор

г. Москва, ФГБУ «ВНИИ Труда» Минтруда России

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА ПРИ ВОЗМОЖНОМ ПОВЫШЕНИИ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

При анализе возможных рисков, которые могут возникнуть при повышении пенсионного возраста, представляется целесообразным учитывать различные факторы, сопровождающие более поздний выход граждан на пенсию. Повышение пенсионного возраста может сопровождаться не только экономией средств, но трансформацией рынка труда. Например, вовлечение в экономическую деятельность пожилых людей, может привести к росту безработицы за счет тех пожилых, которые не смогут найти соответствующее своим возможностям рабочее место¹.

В настоящее время в российских научных кругах отсутствует принятое всеми определение рынка труда. В отечественной экономической литературе присутствуют два основных подхода к тому, что является товаром на рынке труда:

- товаром является рабочая сила (потенциальные способности к труду);
- товаром является труд (потенциальный труд).

Иногда ставится под сомнение правомерность употребления самого термина «рынок труда» и предполагается, что альтернативой ему может служить «рынок рабочей силы». Следует заметить, что термин «рынок труда» (labour market)

¹ Вишневецкий А. Г., Васин С. А., Рамонов А. В. Возраст выхода на пенсию и продолжительность жизни // Вопросы экономики. 2012. № 9. С. 88–109.

присутствует в документах МОТ, например, ILO Global Wage Report 2014/15 Wages and income inequality².

Данное противоречие, возможно, основано на разных взглядах на то, что именно считать товаром на данном рынке – труд или рабочую силу³.

Понятие «рынок труда» не определено в нормативных правовых актах Российской Федерации. Вместе с тем, в стандарте применительно к субъектам Российской Федерации указаны основные показатели, характеризующие состояние рынка труда⁴.

Возможность, в определенной степени, установления данных показателей обеспечивается Федеральным планом статистических работ⁵.

Представляется целесообразным рассмотреть влияние повышения пенсионного возраста на указанные выше показатели, применив их к рынку труда Российской Федерации в целом.

Обсуждаемое в настоящее время повышение пенсионного возраста на пять лет может коснуться женщин в возрасте 55–59 лет и мужчин в возрасте 60–65 лет, которые могут попасть в группы, лишившиеся пенсий по возрасту. Их примерная численность соответственно составит 6192 и 3887 тыс. человек⁶.

² Электронный ресурс: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_324678.pdf (Дата обращения: 12.02.2018 г.).

³ Королев Д. Ю. Рынок труда: дискуссионные моменты // Проблемы современной экономики. – 2013 – № 3 (47).

⁴ Федеральный государственный стандарт государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 января 2013 г. № 34н. // «Российская газета» от 22 мая 2013 г. № 107.

⁵ Федеральный план статистических работ, утв. Распоряжением Правительства РФ от 6 мая 2008 г. № 671-р, с изменениями и дополнениями от 29.11.2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации от 19 мая 2008 г. № 20. Ст. 2383.

⁶ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения: 12.02.2018 г.).

Численность работающих мужчин в возрасте 60–64 года ~ 1928 тыс. человек. В этом случае, оценка численности незанятых женщин в возрасте 55–59 лет составляет ~ 2744 тыс. человек, а численности незанятых мужчин в возрасте 60–64 года ~ 1959 тыс. человек⁷. Общая численность незанятых пенсионеров в указанных возрастах ~ 4703 тыс. человек. Если допустить, что общая пропорция между численностью всех пенсионеров и численностью пенсионеров по возрасту справедлива и для пенсионеров рассматриваемых здесь возрастов, то численность незанятых пенсионеров в актуальных для нас возрастах составит ~ 3903 тыс. человек⁸.

Таким образом, при увеличении пенсионного возраста у женщин до 60 лет, а у мужчин до 65 лет в течение 5 лет после введения новых пенсионных возрастов потенциал роста безработицы может составить около 60% или, в среднем, до 12% в год (при сохранении действующих на сегодняшний день демографических и экономических факторов). Если округлить, то потенциал роста численности безработных в течение первого года после введения указанных выше новых пенсионных возрастов может составить ориентировочно ~ в 1,1 раза.

Будем считать приемлемым для всей Российской Федерации проведение оценки коэффициента напряженности на рынке труда, представленной в Постановлении Правительства РФ от 15 октября 2015 г. № 1106 «Об утверждении Правил проведения мониторинга ситуации на рынке труда Российской Федерации по субъектам Российской

⁷ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (Дата обращения 12.02.2018 г.).

⁸ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (Дата обращения 12.02.2018 г.).

Федерации»⁹ для регионов. В этом случае коэффициент социальной напряженности на рынке труда

$$Y = \frac{ЧБ + ЧИР}{ЧЭАН} \times 100\%$$

где:

Y – уровень социальной напряженности;

$ЧБ$ – общая численность безработных граждан (по методологии Международной организации труда);

$ЧИР$ – численность иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность;

$ЧЭАН$ – численность экономически активного населения (рабочей силы). По данным Росстата, на январь 2017 года в численности рабочей силы 71,8 млн человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 4,3 млн человек – как безработные с применением критериев МОТ. Тогда, при пенсионном возрасте у женщин – 55 лет и у мужчин – 60 лет:

$$Y_{до} = [(4300 + ЧИР) / 71800] \times 100\%.$$

В первый год после увеличения пенсионного возраста у женщин до 60 лет и у мужчин до 65:

$$Y_{после} = [(4300 \times 1,1 + ЧИР) / 71800] \times 100\%.$$

Если принять в расчет данные за 2016 год о том, что численность иностранных граждан, имевших действующий патент на осуществление трудовой деятельности, на конец IV квартала 2016 г. составила 1543,4 тыс. человек, то за год после указанного увеличения пенсионного возраста Y может вырасти примерно, в ~ 1.07 раза.

⁹ Собрание законодательства Российской Федерации от 26 октября 2015 г. № 43 ст. 5965.

Связь безработицы, зарегистрированной Рострудом и безработицей, рассчитанной Росстатом, по ежемесячным данным с января 2014 года по декабрь 2016 года, построенная методом наименьших квадратов, выглядит следующим образом¹⁰:

$$Z = 0,45 + 0.143X \quad (1)$$

Z – уровень безработицы, регистрируемый Рострудом, %

X – уровень безработицы по данным Росстата, %

В соответствии с зависимостью (1) рост безработицы, регистрируемой Росстатом в 1,1 раза может привести к увеличению безработицы, регистрируемой Рострудом, примерно в 1.07 раза.

Для примера:

1) $X_1 = 5\%$, тогда согласно (1) $Y_1 = 1,16\%$

$X_2 = 5,5\%$, т. е. больше в 1.1 раза, тогда $Y_2 = 1.24\%$

т. е. $Y_2 = 1.07 Y_1$

2) $X_1 = 5,5\%$, тогда согласно (1) $Y_1 = 1,24\%$

$X_2 = 6,05\%$, т. е. больше в 1.1 раза, тогда $Y_2 = 1.32\%$

т. е. $Y_2 = 1.065 Y_1$

Для оценки напряженности на рынке труда Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации использует коэффициент:

$$K_n = S_{\text{незан}} / N_{\text{вак}},$$

где – $S_{\text{незан}}$ – зарегистрированная численность населения, не занятого трудовой деятельностью;

$N_{\text{вак}}$ – число зарегистрированных вакантных должностей и свободных рабочих мест.

¹⁰ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ: [http:// www.gks.ru/ wps/ wcm/ connect/ rosstat_main/rosstat/ru/ statistics/ wages/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/) (Дата обращения: 12.02.2018 г.).

Если $S_{\text{незан}} = k \times S_{\text{безраб}}$, $k - \text{const}$, то показатель K_n будет отражать конъюнктуру на рынке труда, т.е. соотношение спроса и предложения на рабочие места. Зависимость K_n от отношения численности зарегистрированных безработных к числу зарегистрированных предложений работодателей K_b (расчет по данным за 2016 год) позволяет считать $k \approx 1,2$, т.е. const . Таким образом, при увеличении зарегистрированной безработицы за год в 1,07 раза, т.е. в связи с повышением пенсионного возраста, K_n также возрастет, примерно, в 1,06–1,07 раза.

Связь заявленная работодателями потребности в работниках, зарегистрированная Рострудом и безработицей, по ежемесячным данным 2016 года, построенная методом наименьших квадратов, выглядит следующим образом:

$$Q = 1840 - 438Z \quad (2),$$

где: Q – Заявленная работодателями потребность в работниках, тыс. чел.; Z – Уровень безработицы (расчет по данным Роструда).

С учетом зависимости (1):

$$Q = 1640 - 62X$$

В результате повышения X в 1.1 при $X = 5,8\%$ (декабрь 2016) Q уменьшится в 1,03 раза.

Выводы: Проведенная на основании имеющихся в настоящее время в открытом доступе статистических данных оценка с учетом обозначенных допущений и при сохранении экономических и демографических факторов, показала, что в течение года после повышения пенсионного возраста, 60 для женщин и 65 для мужчин, потенциал изменений параметров рынка труда может составить:

- безработица по методике МОТ – рост в 1,1 раза;
- безработица, регистрируемая Рострудом – рост в 1,07 раза;

- коэффициент социальной напряженности на рынке труда – рост в 1,07 раза;
- коэффициент напряженности на рынке труда – рост в 1,06 раза;
- заявленная работодателями потребность в работниках – снижение в 1,03 раза.

ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ ДОЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ДОБАВЛЕННОЙ СТОИМОСТИ

Динамичное увеличение и справедливое распределение валовой добавленной стоимости по факторам производства выступает важнейшим условием повышения заработной платы до достойного уровня и сокращения в ней необоснованно высоких разрывов. В Декларации МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» говорится, что «достижение более высоких и справедливых результатов в интересах всех стало как никогда необходимым, чтобы добиться решения всеобщих задач обеспечения социальной справедливости, ... сокращения масштабов бедности и преодоления углубляющегося неравенства»¹.

Пропорции распределения вновь созданной стоимости между трудом и капиталом оцениваются по такому показателю, как доля оплаты труда в валовом внутреннем продукте (ВВП) или валовой добавленной стоимости (ВДС), если речь идет об отрасли или организации. На уровне субъекта РФ в этих целях используется доля оплаты труда в валовом региональном продукте (ВРП). Заработная плата и прибыль имеют различную экономическую природу, и установление доли доходов наемных работников и собственников во вновь созданной стоимости выводится из единых принципов распределения, в основе которых лежит принцип соотношения противостоящих сил.

Собственники факторов производства объективно заинтересованы в динамичном увеличении добавленной стоимости, поскольку только в этом случае возможно повысить уровень как оплаты труда, так и прибыли. В этом же

¹ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Женева: МОТ, 2008. С. 9.

заинтересовано и государство, поскольку при росте добавленной стоимости увеличиваются налоги, используемые на общегосударственные нужды и социальную политику. Следовательно, обязанностью государства является, с одной стороны, создание благоприятных условий для развития рыночной конкуренции и бизнеса, а с другой стороны, – ограничение необоснованного наращивания прибыли в ущерб доходам наемных работников, создание институтов, усиливающих позиции профсоюзов по защите интересов наемных работников.

Данные статистики показывают, что доля труда во вновь созданной стоимости в различные периоды XX века вела себя разнонаправленно. Так, доля доходов рабочих и служащих увеличилась с 40% в XIX в. до 60–70% после второй мировой войны², достигнув максимума к семидесятым годам XX века. В последующий период с ослаблением позиций СССР и последующим его развалом соотношение сил в мире изменилось в пользу капитала, в результате чего доля труда в валовой добавленной стоимости стала снижаться. Так, «согласно наблюдениям ОЭСР, за период с 1990 по 2009 г. доля труда в национальном доходе сократилась в 26 из 30 стран с развитой экономикой, по которым имелись соответствующие данные, причем было рассчитано, что медиана доли труда в этих странах снизилась значительно – с 66,1% до 61,7% национального дохода»³.

Анализ динамики этого показателя за более продолжительный период времени, начиная с 1970-х годов XX века и до кризиса 2008–2009 гг., показывает еще более ярко выраженную тенденцию. Так в докладе МОТ «Заработная плата в мире в 2012–2013 гг.» отмечается, что «среднее значение доли

² Цит. по: Герман Ван дер Вее. История мировой экономики. 1945–1990 (пер. с фр.). – М.: Наука, 1994. С. 89.

³ Доклад «Заработная плата в мире в 2012–2013 гг.»: Заработная плата и справедливый рост / ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва : МОТ, 2013. – С. 44.

труда в 16 развитых странах, по которым имеются соответствующие данные за столь длинный период, сократилось с примерно 75% национального дохода в середине 1970-х гг. примерно до 65% в период, непосредственно предшествующий мировому финансово-экономическому кризису»⁴. Тенденция, характеризующая снижение доли оплаты труда в валовом внутреннем продукте продолжилось и в последующие годы, о чем говорится в Докладе МОТ «Заработная плата в мире в 2016–2017 гг.», в котором подчеркивается: «доля оплаты труда в 2010–2015 годах вернулась к тенденции долгосрочного сокращения в чуть более чем половине стран»⁵.

В России структура валового внутреннего продукта (ВВП) имеет разнонаправленную тенденцию в зависимости от состояния экономики и динамики производительности труда. Анализ структуры ВВП по видам первичных доходов в России показывает, что в первом десятилетии 2000-х годов имел место рост доли оплаты труда (включая страховые платежи, скрытые оплату труда и смешанные доходы). Если в 2000 г. доля оплаты труда (включая страховые платежи, скрытые оплату труда и скрытые смешанные доходы) в ВВП составила 40,2%, то в 2005 г. – 43,8%, в предкризисный 2007 г. – 46,7%⁶, в 2011 г. снизилась до 43,9% и выросла в 2017 г. до 47,4%.

Такое распределение дохода между трудом и капиталом не сильно отличается от аналогичных показателей многих европейских развитых стран, а также США, Канады и Японии.

⁴ Доклад «Заработная плата в мире в 2012–2013 гг.»: Заработная плата и справедливый рост / ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва : МОТ, 2013. – С. 44.

⁵ Заработная плата в мире в 2016–2017 гг.: Неравенство в оплате труда на предприятиях / ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2017. – С. XVI.

⁶ Национальные счета России в 1994–2001 годах. – М.: Росстат, 2002. – С. 57. Национальные счета России в 2005–2012 годах. – М.: Росстат, 2013. – С. 173.

Таблица 1. Доля оплаты труда в валовом внутреннем продукте (ВВП)⁷

Страна	Доля оплаты труда в ВВП, %	Страна	Доля оплаты труда в ВВП, %
Россия	47,2 (2015 г.)	Франция	52,8 (2014 г.)
Бельгия	51,0 (2014 г.)	Швейцария	59,4 (2014 г.)
Беларусь	49,2 (2015 г.)	Швеция	48,0 (2014 г.)
Великобритания	50,5 (2014 г.)	Канада	50,6 (2014 г.)
Германия	51,0 (2014 г.)	США	52,7 (2014 г.)
Дания	52,3 (2014 г.)	Япония	51,6 (2014 г.)

Как видно из табл. 1, этот показатель по данным Росстата во всех приведенных в таблице странах выше, чем в России. В то же время, доля оплаты труда в ВВП в Испании – 46,9% (2014 г.), в Италии – 39,7% (2014 г.), Норвегии 45,9% (2014 г.), Республике Корея – 44,5 (2014 г.)⁸ и т. д. При этом во многих странах СНГ, таких как Азербайджан, Армения, Казахстан, Киргизия, Таджикистан этот показатель намного ниже российского. Например, в Таджикистане доля оплаты труда в ВВП составила в 2014 г. 16,8%. Как видим, доля оплаты труда в ВВП в России в 2014–2015 гг., если руководствоваться приведенными данными Росстата, находится примерно на уровне социально ориентированных развитых стран, отставая от них от 0,8% (Швеция) до 5,6% (Франция) и 12,2% (Швейцария).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что доля оплаты труда в добавленной стоимости в России ниже, чем во многих развитых странах и выше чем в развивающихся странах. При этом имеются значительные резервы роста доли оплаты труда в ВВП, составляющие не менее 20–25%, если ориентироваться на опыт капиталистических стран 70-х годов XX века, когда этот показатель составлял примерно 75%, как утверждает в докладе МОТ «Заработная плата в мире в 2012–2013 гг.».

⁷ Россия и страны мира. – М.: Росстат, 2016. – С. 89.

⁸ Россия и страны мира. – М.: Росстат, 2016. – С. 89.

Таким образом, сегодня остро стоит проблема формирования справедливого и эффективного механизма распределения вновь созданной стоимости между трудом и капиталом, предусматривающего увеличение доли оплаты труда в добавленной стоимости, которое придаст дополнительный импульс динамичному развитию экономики и повышению уровня жизни населения. Решение этой задачи на данном этапе социально-экономического развития России требует изменений в трудовом и налоговом законодательстве, совершенствования кредитно-денежной политики, упорядочения методики расчета доли оплаты труда в ВВП, более активной позиции профсоюзов по защите заработной платы при заключении коллективных договоров и соглашений. Система распределения общественного продукта должна способствовать устойчивому развитию производительных сил общества и построению инновационной экономики, обеспечивать высокие качественные стандарты жизни населения.

Журавлева Т. А., д.э.н., профессор
г. Орел, ФГБОУ ВО «ОГУ им. П. С. Тургенева»

Извеков Ф. С., студент
г. Орел, ФГБОУ ВО «ОГУ им. П. С. Тургенева»

Гревцева Н. А., к.э.н.
БУЗ Орловской области «Орловская областная клиническая больница»

РОЛЬ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Государство, объявляя себя социальным, должно брать на себя обязанности по социальному обеспечению и социальной защите населения. Социальное обеспечение населения представляет собой комплекс гарантированных мер по поддержке населения страны, в т. ч. уязвимых слоев населения.

Организация сферы здравоохранения является одним из основных направлений деятельности государства в рамках реализации социальной политики, целью которого является организация и обеспечение доступности медицинской помощи для населения страны. Кроме того, это система организационных, социально-экономических и медицинских мер, направленных на сохранение и улучшение здоровья населения страны.

Эффективное управление сферой здравоохранения должно осуществляться в рамках общего управления системой социального обеспечения и экономической политики государства, одним из компонентов которых выступает политика в сфере здравоохранения. Цель сферы «здравоохранение» в рамках единого государства сводится как к обеспечению здоровья нации в целом, так и конкретного человека.

В 1993 году Всемирным банком были сформулированы ряд принципов, которые должны быть положены в основу организации системы здравоохранения государств: здоровье

является фундаментальным элементом благосостояния нации; стоимость медицинских услуг должна быть определена экономически; развитие общественного здравоохранения способствует экономическому росту, т. к. сокращаются потери производственного рабочего времени из-за болезней работников; становится возможным использовать природные ресурсы, которые ранее были практически недоступны из-за болезней работников; улучшается посещаемость школ детьми и их способность к обучению; высвобождаются средства, ранее выделенные на лечение рабочей силы; эффективная политика в области здравоохранения приводит к сохранению здоровью населения.

Здоровье в этом контексте рассматривается как один из основных факторов экономического развития государства и сокращения бедности, а затраты на поддержание здоровья – это инвестиции, которые принесут экономическую отдачу в ближайшем будущем. Система здравоохранения играет важную экономическую роль, эффективность здравоохранения влияет на конкурентоспособность экономики, на стоимость рабочей силы, гибкость рынка труда и распределение ресурсов на макро- и микроэкономическом уровне.

Роль общественного здравоохранения в экономике следует оценивать с точки зрения теории человеческого капитала, предложенной Т. Шульцом и Г. Беккером. Капитал здоровья – это инвестиции в человека, осуществляемые с целью формирования, поддержания и улучшения его здоровья и работоспособности. Инвестиции в здоровье человека, его сохранение, способствуют сокращению заболеваемости и смертности, расширяют трудоспособную жизнь человека и, следовательно, время функционирования человеческого капитала в экономике. Состояние здоровья человека является его природным капиталом, часть которого является наследственным, а другая – приобретенным в результате издержек человека и общества в здоровье нации. Во время жизни происходит износ человеческого капитала и потеря

здоровья. Задача сферы здравоохранения состоит в поддержании здоровья человека и его сохранении. Инвестиции, связанные со здоровьем, могут значительно замедлить этот процесс.

Здравоохранение и экономическое развитие страны тесно увязаны, т. к. здоровье населения является важным фактором экономического развития с точки зрения наличия человеческого капитала. Но в свою очередь, и без экономики невозможно существований данной сферы. Стратегическая цель обеспечения здоровья населения на макроуровне не ставится под сомнение. Государство обязано предоставлять гарантии для охраны здоровья своих граждан и выполнять их вне зависимости от форм организации медицинской помощи или финансирования отрасли. Государственные гарантии обеспечиваются Конституцией и законодательством в области здравоохранения, а также реализацией законодательства о медицинском страховании.

Согласно ст. 41 Конституции РФ медицинская помощь является бесплатной для населения. От определения направления политики государства в данной области непосредственно зависит сохранение и увеличение такого важнейшего ресурса, как население.

В качестве рекомендаций по достаточности выделения средств для здравоохранения различных государств ВОЗ отмечается, что минимальный уровень финансирования здравоохранения должен быть установлен на уровне 5,5–6% ВВП. Финансирование здравоохранения в экономически развитых странах (США, Канада, Франция, Великобритания, Япония) составляет 7,9–8,1% ВВП (Рис. 1). В Восточной Европе (Венгрия, Польша, Чехия, Словакия) государственные расходы на здравоохранение составляют 5,4% ВВП, а в России – 3,5–3,7% ВВП¹.

¹ Журавлева Т. А., Гревцева Н. А. Анализ финансирования здравоохранения в России и его оценка для сохранения здоровья нации // Финансовая жизнь. – 2017. – № 4. – С. 78.

По данным ВОЗ, Россия в настоящее время занимает 70-е место в мире по финансированию здравоохранения и 130-е по эффективности данной сферы². Это свидетельствует о том, что до сих пор Россия не смогла достичь минимально допустимого уровня финансирования здравоохранения, установленного мировыми стандартами, а выделяемых средств, направленных на поддержание и развитие системы здравоохранения в России, недостаточно для эффективного функционирования одной из отраслей социальной сферы.

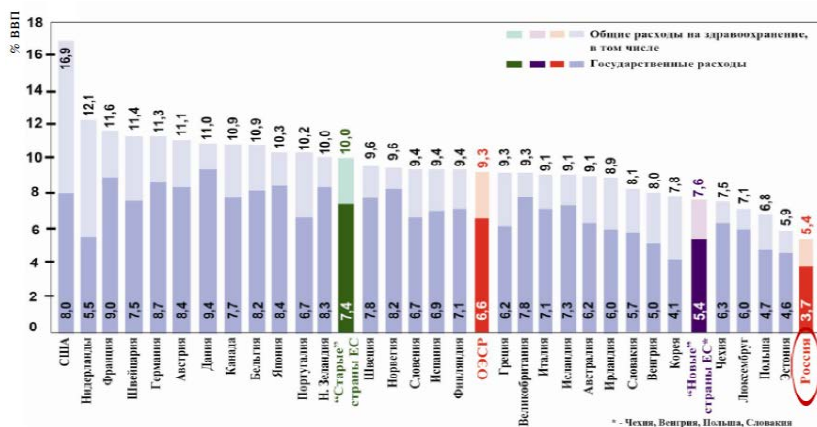


Рис. 1. Расходы на здравоохранение в Российской Федерации по сравнению с другими странами мира³

Уровень финансирования системы здравоохранения напрямую влияет на продолжительность жизни населения. В развитых странах этот показатель составляет около 82 лет, а в Восточной Европе – 76 лет. В России этот показатель колеблется в пределах 71–72 года (довольно низкий, как для

² Проект «Концепции развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 года». [Электронный ресурс] URL: <http://old.rosminzdrav.ru/health/zdravo2020>.

³ База данных ОЭСР. [Электронный ресурс] http://www.oecd.org/document/0,3746,en_2649_201185_46462759_1_1_1_1,00.html.

страны с развивающейся экономикой), а к 2018–2020 гг. продолжительность жизни должна составлять 74 года. Но для достижения этого уровня необходимо повысить уровень государственных расходов на душу населения в 1,4 раза (с 910 до 1300 долл. США по ППС)⁴.

В большинстве развитых стран финансирование расходов на здравоохранение осуществляется во многом за счет государственных средств, а в отдельных странах – это только бюджетное финансирование. Финансирование системы здравоохранения России реализуется из трех основных источников: средства федерального бюджета; средства региональных бюджетов; средства фонда обязательного медицинского страхования (ФОМС).

Хотя система медицинского страхования является объективным фактом в России, ее применение не решило проблем российского здравоохранения, т. к. медицинское страхование должно быть важным, но дополнительным источником финансирования к государственному.

В подтверждение негативных тенденций можно отметить тот факт, что доступность медицинских услуг для россиян снижается, поэтому сумма личных расходов населения на медицинские услуги составляет 40–45% от общей стоимости медицинской помощи; более 50% пациентов самостоятельно оплачивают лечение в больницах, 30% – амбулаторное и амбулаторное лечение; 65% – стоматологические услуги⁵. Таким образом, можно констатировать, что в России государство «покидает» данную сферу, поэтому не приходится рассчитывать на то, что состояние человеческого капитала в нашей стране сохранится на прежнем уровне.

⁴ Улумбекова Г. Э. Здравоохранение России. Что надо делать: научное обоснование «Стратегии развития здравоохранения РФ до 2020 года»: монография. Москва, 2010.

⁵ Проект «Концепции развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 года». [Электронный ресурс] URL: <http://old.rosminzdrav.ru/health/zdravo2020>.

Забелина О. В., д.э.н., профессор

г. Москва, ВНИИ труда Минтруда России

ТРАНСФОРМАЦИЯ СПРОСА НА КОМПЕТЕНЦИИ РАБОТНИКОВ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

С изменением технологий меняются требования к работникам, которым в ближайшем будущем необходимо будет адаптироваться к новым условиям на рынке труда. Для этого необходимо обладать полезными и актуальными для работодателя навыками и компетенциями.

Эксперты выделяют следующие «базовые» компетенции и навыки для работников всех возрастов, которые актуальны уже сейчас^{1, 2}: интеграционные навыки; умение работать за компьютером на отличном (хорошем) уровне, а также навыки пользования интернетом; умение решать сложные задачи; критическое мышление; креативность; суждение и принятие решений; клиентоориентированность; умение вести переговоры; навыки координации, взаимодействия; способность к быстрому обучению; обработка больших потоков информации; когнитивная гибкость (умственная способность переключаться с одной мысли на другую, а также обдумывать несколько вещей одновременно).

Это вовсе не значит, что каждый работник, вышедший на открытый рынок труда, должен будет обладать всеми

¹ Ананьева Т. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году [Электронный ресурс] / Т. Ананьева. – Электрон. текстовые дан. – Москва: [б. и.], 2016. – Режим доступа: <http://www.e-prof.ru/about/life.php?ID=20279>, свободный (Дата обращения: 01.11.2017 г.).

² Ватрак В. Компетенции будущего: что развивать и с чем прощаться [Электронный ресурс] / В. Ватрак. – Электрон. текстовые дан. – Москва: Информационно-аналитический портал HR-tv.ru., 2016. – Режим доступа: <https://hr-tv.ru/articles/author-opinion/kompetentsii-budushhego.html>, свободный (Дата обращения: 28.10.2017 г.).

вышеперечисленными качествами. Однако, с каждым годом возрастает необходимость владеть все бóльшим набором навыков из списка, вне зависимости от занимаемой должности (преимущественно в контексте квалифицированного труда).

Тем не менее, работникам далеко не всех профессий пригодятся данные навыки, поскольку некоторые профессии, по прогнозам ученых, просто исчезнут в ближайшее время, а, значит, работникам придется либо проходить полную переквалификацию, либо уходить с рынка труда на пенсию (при достижении пенсионного возраста).

К 2025 году, по прогнозам экспертов Оксфордского университета, 47% сегодняшних профессий имеют высокую степень вероятности к исчезновению³.

Более того, внедрение современных цифровых инструментов во всех сферах жизни способствует появлению новых профессий и рабочих мест, не существовавших ранее. Результаты исследования, проведенного в Австралии в 2015 году, показывают, что 60% студентов обучаются специальностям, которые в ближайшие 10–15 лет будут в значительной мере автоматизированы. Если такие профессии, как программист и разработчик баз данных, стали популярными довольно давно, то специализация на анализе больших массивов данных (Big Data) и защите частных данных, цифровой маркетинг и продвижение в социальных сетях, профессия блогера и многие другие специальности набрали широкую популярность лишь в последние годы. Требования ко многим профессиям также будут существенно модифицироваться. Например, в сфере медицины появятся консультант по счастливой старости и сетевой врач – врач, который будет ежедневно анализировать данные гаджетов, собирающих информацию о пульсе и сердцебиении

³ Солина К. Чему нужно учиться сегодня, чтобы быть востребованным завтра [Электронный ресурс] / К. Солина. – Электрон. текстовые дан. – Москва: «Иннополис Медиа», 2017. – Режим доступа: <https://hightech.fm/2017/11/02/polehin-riw>, свободный (Дата обращения: 03.11.2017 г.).

пациентов; такое направление, как трейдинг будет уходить все в большей степени в робототорговлю, а значит, трейдерам будет необходимо все больше углубляться в математику и IT-сферу⁴.

Согласно результатам отечественного исследования ученых из Сколково и Агентства стратегических исследований, отраженным в Атласе новых профессий, устаревающими интеллектуальными профессиями на горизонте 2013–2030 годов являются ⁵ : бухгалтер, сметчик, менеджер по кредитам, статистик, стенографист/расшифровщик, копирайтер, корректор, бильд-редактор, монтировщик декораций, библиотекарь, документовед/архивариус, турагент, испытатель, дублер/каскадер, юрисконсульт, нотариус, банковский операционист, маклер/риэлтор, экскурсовод, аналитик, журналист, спортивный аналитик, референт, переводчик, оператор государственных услуг, логист, диагност, системный администратор, диспетчер, штурман, провизор, экономист.

По расчетам специалистов из Сколково, всего к 2030 году отечественный рынок труда избавится от 57 вполне успешно существующих сегодня профессий, взамен которых придут новые 186 специальностей.

То, что сотни профессий и специальностей исчезнут или модифицируются, можно считать уже неизбежным. Все прогнозы и экспертные мнения сходятся в том, что доля ручного труда будет уменьшаться, как и монотонного умственного труда, это лишь вопрос времени. В действительности, множеству работников будет нелегко справиться с ситуацией, ведь им вероятнее всего придется

⁴ Аптекман А. [и др.] Цифровая Россия: новая реальность [Электронный ресурс] / Digital McKinsey. – Электрон. текстовые дан. – Москва: [б. и.], 2017. – Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/>, свободный (Дата обращения: 04.12.2017 г.).

⁵ Лукша П. [и др.] Атлас новых профессий [Электронный ресурс] / Московская школа управления «Сколково» и Агентство стратегических инициатив. – Электрон. текстовые дан. – Москва: [б. и.], 2014. – Режим доступа: <http://atlas100.ru/>, свободный (Дата обращения: 03.12.2017 г.).

сменить профессию или переквалифицироваться на должность в смежной области, однако, вероятнее всего, она тем или иным образом будет связана с ИКТ.

Очевидным является тот факт, что в ближайшем будущем, прежде всего, будут востребованы технические профессии, ведь человечество стоит на пороге эры роботов. Также востребованные профессии будущего – это и социальные специализации, ведь работа с людьми по-прежнему будет одной из ведущих. Стремление человечества к красоте откроет огромные перспективы и перед дизайнерами, а возможности 3D-принтера усовершенствуют это направление.

Возможно, чтобы угнаться за быстро развивающимися технологиями, нам придется за свою жизнь сменить 8–10 специальностей⁶.

В целом, можно сделать вывод о том, что в ближайшее время в структуре занятости и спроса на российском рынке труда произойдут масштабные изменения, к которым надо готовиться. Однако, подготовка кадров для цифровой экономики невозможна без серьезных изменений в системе профессионального образования в нашей стране.

От вузов зачастую поступают жалобы, что работодатели сами толком не знают, кто им нужен. Представители предприятий, в свою очередь, говорят, что их не интересуют узкоспециализированные выпускники. Специфические знания они готовы давать сами, а на выходе из университета им нужен работник, способный быстро учиться, осваивать новые задачи, легко вступать в коммуникации, готовый брать на себя ответственность и показывать хорошие результаты.

Вузы настраиваются услышать от работодателя требования к профессиональным компетенциям, однако, их требования

⁶ Профессии будущего – какие профессии будут востребованы в будущем? [Электронный ресурс] / Интернет-портал «WomanAdvice.ru». – Электрон. текстовые дан. – Москва: [б. и.], 2017. – Режим доступа: <http://womanadvice.ru/professii-budushchego-kakie-professii-budut-vostrebovany-v-budushchem>, свободный (Дата обращения: 04.12.2017 г.).

лежат в другой области. Это soft skills – функциональная грамотность, эрудиция, готовность все время учиться и обновлять свои знания. На компетенции такого типа и должны обратить внимание университеты⁷.

Одно из решений состоит в том, чтобы давать больше свободы в образовательных программах учебным заведениям, внедрять инструменты, которые помогут наделять новыми навыками преподавателей, которые в свою очередь смогут эти навыки быстро передавать ученикам.

Вместе с тем, следует понимать, что высшее образование дает фундаментальную подготовку, которую нельзя подменить владением каким-либо набором технологий. Такое разделение задач требует формирования нового отношения к знаниям и навыкам, что должно в дальнейшем позволить переосмыслить наше отношение к профессиям⁸.

Кроме того, образовательные учреждения должны не только готовить новых работников, но и в партнерстве с предприятиями (организациями) повышать квалификацию их сотрудников, а также помогать им переподготавливаться. Ведь даже на современных предприятиях-лидерах технология устаревает всего за несколько лет, и профессиональное образование должно быть способно ответить на этот вызов.

⁷ Страна водителей и продавцов: что происходит с рынком специалистов в России [Электронный ресурс] / «Компания Афиша». – Электрон. текстовые дан. – Москва: [б. и.], 2017. – Режим доступа: <https://daily.afisha.ru/money/7453-strana-voditeley-i-prodavcov-chto-proishodit-s-rynkom-specialistov-v-rossii/>, свободный (Дата обращения: 05.12.2017 г.).

⁸ Джанджуазова Е. Как меняются профессии в контексте времени. [Электронный ресурс] / Е. Джанджуазова. – Электрон. текстовые дан. – Москва: [б. и.], 2017. – Режим доступа: <https://gospres.ru/2017/05/16/kak-menyayutsya-professii-v-kontekste-vremeni/>, свободный (Дата обращения: 05.12.2017 г.).

Захаров И. Н., аспирант

г. Москва, Академия труда и социальных отношений

ОСОБЕННОСТИ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА ДОХОДОВ ПЕНСИОНЕРОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Совершенствование системы обязательного пенсионного страхования России последних лет было направлено сначала на внедрение страховых принципов, а затем на усиление страховых механизмов в пенсионном обеспечении граждан с целью выполнения принципа эквивалентности принятых государством обязательств перед застрахованными лицами и сформированными гражданами пенсионными правами за весь период их трудовой деятельности. Кроме того, одной из достигнутых важнейших задач проведенных реформ стало обеспечение гарантированного минимального денежного дохода пенсионеров и для мужчин, и женщин. Несмотря на единство применения пенсионного законодательства, после наступления пенсионного возраста или страховых случаев (инвалидизация, потеря кормильца) наблюдается расслоение доходов по гендерному признаку.

В 2017 году в стране сохранилась тенденция старения населения. Доля численности населения в возрасте старше трудоспособного во всем населении в 2017 году составила 25%, увеличившись за 10 лет на 4,2 п.п. или 6,9 млн чел. Удельный вес численности пенсионеров в общем количестве по субъектам РФ составил 29,4% или 43,2 млн чел. Вид половозрастной пирамиды за последнее десятилетие существенно не изменился и представляет собой перевернутую пирамиду с преобладанием женского населения в возрастной группе старше трудоспособного возраста(70,6%).

Для индикации гендерного неравенства следует ввести определение гендерный пенсионный разрыв (the Gender

Pension Gap, GPR)¹. Новый показатель, который характеризует дифференциацию денежного эквивалента объемов сформированных пенсионных прав и подчеркивает разницу в размерах пенсий мужчин и женщин.

Гендерный пенсионный разрыв определяется как процентная разница в размере средней пенсии для всех женщин, охваченных исследованием, по сравнению с размером средней пенсии сопоставимой группы мужчин (формула 1).

$$GPR = 100\% - \frac{\text{Размер}_{\text{средней}_{\text{пенсии}_{\text{женщин}}}}}{\text{Размер}_{\text{средней}_{\text{пенсии}_{\text{мужчин}}}}} \% \quad (1)$$

Тенденция гендерного пенсионного разрыва за последние 10 лет характеризуется существенных сокращением. Показатель на весь исследуемый период неуклонно снижался до 5,30%, что на 7,67 процентных пунктов (или на 58,91%) ниже, чем в 2006 году. (Таблица 1)

Таблица 1. Динамика GPR в разрезе федеральных округов (%).

	РФ	ЦФО	С-ЗФО	ЮФО	С-КФО	ПФО	УФО	СФО	ДФО
2006	12,97	9,94	10,97	19,46		11,44	8,21	18,12	15,84
2011	5,03	3,01	0,31	9,89	6,50	6,80	6,81	6,20	4,63
2012	5,95	4,66	3,00	10,83	9,37	6,12	8,46	5,94	4,45
2013	5,36	3,37	4,32	10,39	4,57	6,37	7,03	5,56	4,55
2014	6,02	3,64	10,45	8,16	0,03	6,68	8,11	5,93	4,06
2015	5,51	3,59	2,28	9,31	9,03	8,55	7,68	2,56	4,47
2016	5,30	4,30	3,58	8,75	8,22	5,66	6,57	4,27	5,24

В разрезе федеральных округов наблюдается разнонаправленная динамика. Так если в 2015 году в части округов наблюдалось снижение данного показателя, то уже в 2016 году вектор сменился на противоположный. В ЦФО GPR

¹ The Gender Pension Gap. Developing an indicator measuring fair income opportunities for woman and man. Berlin, 2016.

вырос на 0,71 п.п до 4,3%, в З-СФО – на 1,3 п.п до 3,58%, в СФО – на 1,71 п.п. до 4,27%, в ДФО – на 0,76 п.п. до 5,24%.

Среди субъектов Российской Федерации присутствуют регионы, где гендерная сегрегация пенсий в 2016 году оказалась выше 10%, это Орловская область 17,42%, Калининградская область 20,14%, Республика Крым 12,11%, г. Севастополь 19,93%, Чеченская республика 16,4%, Камчатский край 12,46%. (рисунок 1)

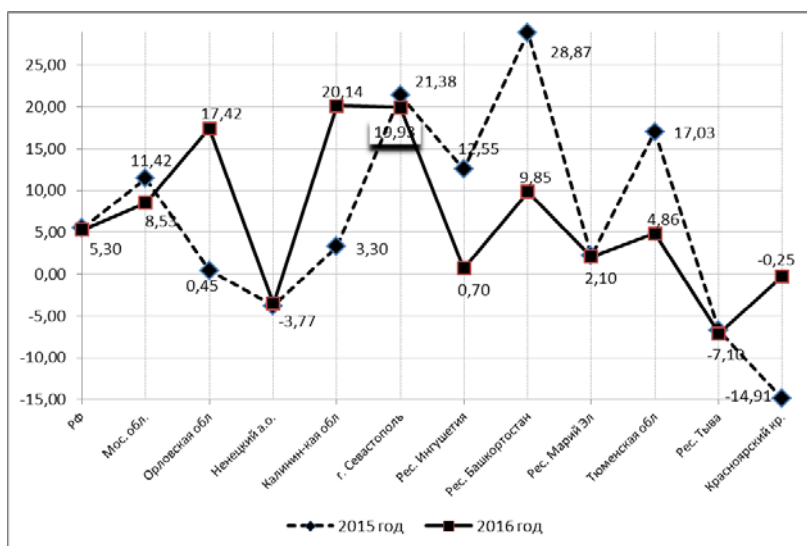


Рис. 1. Динамика GPR по отдельным субъектам РФ за 2015–2016 гг.

Показатель GPR с отрицательным значением показывает, что доходы пенсионеров-женщин в данном регионе выше пенсионеров-мужчин. К регионам с наиболее высоким отрицательным значением относятся Республика Тыва – 7,10%, Ненецкий а. о. – 3,52%, Республика Саха – 2,37%.

Наиболее экономически значимым для оценки уровня жизни пенсионеров является показатель отношения среднего размера пенсии к размеру прожиточного минимума пенсионера

(ПМП)². Так сохраняется более низкая покупательская способность пенсионеров-женщин по сравнению с пенсионерами-мужчинами. Соотношение размера пенсий к ПМП у женщин в 2016 году было на 8,45 процентных пункта (или 5,6%) ниже, чем у пенсионеров-мужчин (рисунок 2).

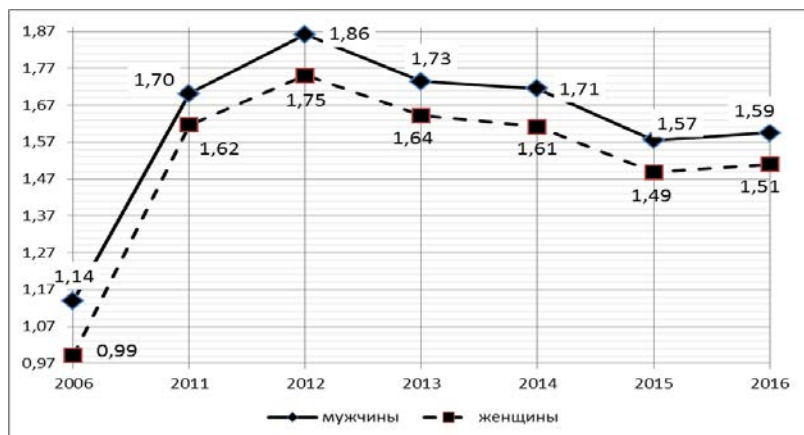


Рис. 2. Отношение средней пенсии к прожиточному минимуму пенсионера по полу в РФ

Гарантированный минимальный доход пенсионеров, чей объем сформированных пенсионных прав не позволял бы получать пенсии выше прожиточного минимума, обеспечивается установлением федеральной социальной доплаты (ФСД). В 2016 году количество получателей ФСД в РФ составляло 4,1 млн человек³, большую долю которых составляют пенсионеры женщины. Таким образом, минимальный размер женских пенсии, гарантирующий защиту от бедности, обеспечивается доплатой, не имеющей страхового механизма формирования.

² Соловьев А. К. Пенсионная реформа: иллюзии и реальность. М.: Проспект, 2015. 336 с.

³ URL: <http://www.pfrf.ru/>.

Кроме того, для получения дополнительной объективной информации об уровне доходов пенсионеров показатель GRP целесообразно дополнить солидарным коэффициентом замещения (нетто-коэффициент), характеризующим уровень замещения утраченного заработка пенсионными выплатами, в разрезе гендерного признака.

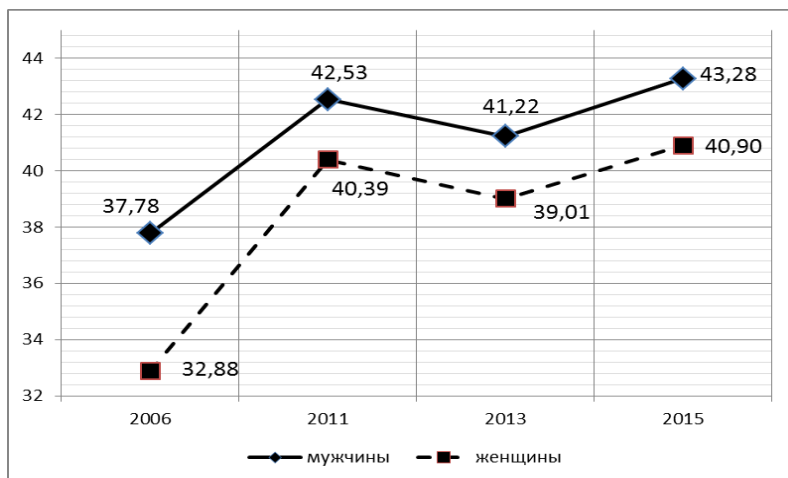


Рис. 3. Изменения коэффициента замещения по гендерному признаку

Коэффициент замещения для пенсионеров-женщин традиционно выше, чем у пенсионеров мужчин (рисунок 3). Данный показатель характеризует тот факт, что снижение доходов у женщин при наступлении пенсионного страхового случая ниже, чем у мужчин. При этом гарантируется минимальный уровень социального обеспечения в соответствии с конвенцией МОТ № 102.

На гендерный пенсионный разрыв оказывает влияние продолжительность работы (трудовой стаж) и различия в размере среднемесячного заработка, с которого уплачиваются страховые взносы. По статистике женщины зарабатывают

меньше, чем мужчины⁴, так как представлены в отраслях с более низким уровнем оплаты труда, они также ограничены «стеклянным потолком», который не позволяет им занимать руководящие позиции, они часто сталкиваются с так называемой «скрытой» дискриминацией на рынке труда. Хотя женщинам при назначении пенсии и учитывают не страховые периоды, связанные с уходом за детьми, продолжительность в 3 года не только не уравнивает их с мужчинами в объеме пенсионных прав, но и недостаточна в мерах правительства по повышению рождаемости.

Подводя итоги, следует сделать вывод о том, что, во-первых, гендерный пенсионный разрыв в 5,30% в современных российских реалиях существенен и является следствием гендерной дискриминации женщин на рынке труда, во-вторых, продолжительность нестрахового стажа в 3 года не способна эффективно увеличить размер женских пенсий, в-третьих, учитывая долгосрочную направленность системы пенсионного страхования и консерватизм рынка труда ликвидация гендерного пенсионного разрыва является важной социальной задачей.

⁴ Женщины и мужчины России. 2016: Стат. сб. М.: Росстат., 2016. 208 с.

Збышко Б. Г., д.э.н., профессор

г. Москва, ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»

Луцицкая А. Б., к.э.н., доцент

г. Королев Московской области, Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области «Технологический университет»

ЕЩЕ РАЗ О КАЧЕСТВЕ ФУНДАМЕНТА ФОРМИРУЕМОЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

*Светлой и незабвенной памяти Патриарха
экономики труда, величайшего ученого,
государственного деятеля, педагога и наставника
многочисленной армии докторов и кандидатов
наук, добрейшего семьянина и отзывчивого
человека Леонида Алексеевича КОСТИНА
посвящается*

Труд является основным, фундаментальным кирпичиком любого производства, любого вида экономической деятельности, от кулинарного изделия до космического корабля.

Поэтому огромный опыт, накопленный в фундаментальной отрасли экономических знаний, а точнее самой экономики – имеется в виду экономика труда, необходимо не выбрасывать на обочину нашей системы профессионального образования, а изучать, совершенствовать с учетом сегодняшних реалий и развивать как основу движения вперед – к достойному труду. Л. А. Костин трактовал «достойный труд» как «высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены, и они активно участвуют в деятельности организации, внося максимально возможный

вклад в общее благополучие»¹. Именно к обеспечению такого достойного труда необходимо стремиться!

Что мы имеем на сегодняшний день? Вот лишь некоторые примеры из жизни последних 30 лет, которые ознаменованы бурными катаклизмами² и продолжающимися реформами обновляющейся России (в рамках формирования федеративного демократического правового социального и светского государства, провозглашенного Конституцией Российской Федерации от 12 декабря 1993 года.).

Пример 1-й. Как нормирование труда заменили почтовым конвертом. Мы все помним, как в нашу практику внедрялась т. н. «конвертная» оплата труда и тогда было модно это оправдывать следующими аспектами:

- во-первых, работодатель или собственник лучше знает, как оценить труд работника;
- во-вторых, у работников это всегда вызывало вопросы «а чем кто-то лучше работает, чем я?»;
- в-третьих, работник не вовлекался в процесс совершенствования норм времени, труда, выработки и организации трудового процесса в целом;
- в-четвёртых, работник отдалялся от управления трудом, а само управление трудом никак не согласовывалось с

¹ **Костин Л. А.** Достойный труд в XXI веке // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке». 25 ноября 2005 г. Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. М.: ТЕИС, 2005. 422 с.

² Развал СССР, состоявшийся не без помощи Запада, крушение т. н. системы социалистических государств, послевоенной оборонительной международной организации, которой был Варшавский договор, а также деградация гражданского общества и моральных ценностей, мировыми кризисами (финансовые кризисы 1998 и 2008 годов, политический кризис, обусловленный американским гегемонизмом и стремлением создать однополярный мир, приведший к военному разрушению Югославии, арабской весне – революционными выступлениям в Иране, Тунисе, Египте, Йемене, Бахрейне, Омане, Кувейте и Мавритании, Саудовской Аравии и Западной Сахаре, Ливии, Алжире, Судане, Сирии, начавшейся с бомбежек Ирака в 1998 году и войной 2003–2011 годов).

работниками или их представительным органом – профсоюзом, который далеко не все работодатели приветствуют;

– в-пятых, не всегда за более высокой зарплатой, которая рано или поздно становится известной коллективу, стоит более качественный и высокопроизводительный труд.

Пример 2-й. Об измерении производительности труда. На этапе реализации намеченной цели кардинально повысить производительность труда (ПТ) в реальном секторе экономики, возник вопрос о её адекватном измерении. Особенно проблемным измерение ПТ оказалось в непроеизводственном секторе экономики. Никто не станет спорить с тем утверждением, что ПТ станочника, включая обрабатывающий центр или обслуживающего 3Д принтер, будет зависеть от количества и качества произведённой в единицу времени продукции.

А как, и в чем будет измеряться ПТ бухгалтера общества с ограниченной ответственностью (ООО), состоящего из 3 человек (директор – отец, жена – бухгалтер, а сын – специалист-эксперт), которое занимается продажей сырой нефти за рубежом? Де-факто: бухгалтер ООО не может самостоятельно составить отчет в социальные фонды, получая при этом ежемесячно около полумиллиона рублей, а директор, как можно предположить работает с окладом, превышающим оклад бухгалтера.

Это к тому, что рабочие места указанных сотрудников ООО исходя из суммы средств, выплачиваемых им ежемесячно, могут быть отнесены по критерию «заработная плата» к высокоэффективным. Не так ли?? А на самом деле... Однако, когда речь идет о высококвалифицированных рабочих местах, к массовому созданию которых мы в последние 5–7 лет устремились, необходимо подумать какие критерии должны быть положены в основу показателей, характеризующих:

– во-первых, сами высококвалифицированные рабочие места;

– во-вторых, квалификацию работающих на таких рабочих местах специалистов;

– в-третьих, оценку ПТ, как ключевого фактора, определяющего величину заработной платы.

Показатели и алгоритмы оценки таких рабочих мест, с точки зрения производимой продукции и эффективности самого труда, должны быть конкретными, четко определяемыми, а не условными (скажем по стоимостным показателям или по иным аналогичным).

Пример 3-й. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) и прожиточный минимум (ПМ) как ключевые социальные стандарты современной России. Вспоминается, что в СССР до 70-х годов минимальная заработная плата составляла 60 рублей, а в 80-е – 70 рублей. При этом четко нивелировалась заработная плата руководителей предприятий, организаций и учреждений. Пример по машиностроению.

Таблица 1. Размер заработной платы по некоторым должностям в 1985 г.

№ №	Должность	Размер оклада, руб.	Доля	Примечание
1	Директор завода	360		
2	Парторг завода	280	80%	от з/п директора
3	Председатель завкома	230	80%	от з/п парторга
4	Комсорг завода	180	80%	от з/п предзавкома
2	Зам-ль директора	250–270		
3	Главный инженер	270		
4	Помощник директора	210		
5	Начальники цехов	140–200		
6	Производственные мастера	110–140		
7	Низкие зарплаты рабочих	90–120		
8	Высокие зарплаты рабочих	250–400*		

* водители высшей категории на междугородных и международных поставках комплектующих и запчастей.

При этом отраслевым министерством четко регламентировались количество и структура премий за высокие достижения (количеством окладов в год). Например, директору и заместителям – не более 15 окладов в годовом исчислении. Видов премий было не менее 10: по соцсоревнованию, за выполнение плана производства; по запчастям; по сдаче металлолома; по экспортным поставкам; по внедрению новой техники; по освоению капвложений; по экономии материальных ресурсов; по выполнению плана производства ТНП; по выполнению плана социально-культурного и жилищно-бытового обеспечения коллектива и другие.

Не говорим, что это был идеальный вариант, однако, это была выдержана субординация, пусть даже по идеологической иерархии. Но то, что твориться сегодня в реформируемой России – выходит за всякий здравый смысл. О какой экономике труда мы говорим? Есть ли она в этих условиях?

Никто не станет возражать, что в настоящее время имеют место размеры месячной заработной платы, скажем условно, 20 тысяч рублей. Пусть это в глубинке, однако, это факт. А каков разрыв будет, если мы сравним не самую высокую зарплату менеджера среднего уровня и руководителя фирмы с зарплатой 300–500 тысяч рублей в месяц, занимающейся торговлей? От 15 до 25 раз, не так ли? Зачастую в реальной жизни разрыв бывает еще больше. Возможен ли был такой разрыв в СССР? Нет. Какие из существующих в мире коэффициенты не примени – все равно зашкаливает разрыв зарплат нижнего и верхнего слоев общества.

А с чего начиналась история зарождения сегодняшних социальных регуляторов заработной платы – минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума?

Понятие МРОТ впервые было введено Законом Российской Советской Федеративной Социалистической Республики «О повышении социальных гарантий для трудящихся» от 19.04.1991 года № 1028-1³ (далее – Закон № 1028-1). Закон № 1028-1 был пионерным в части регулирования МРОТ.

³ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_3179/.

Первой частью Закон № 1028-1 установил величины МРОТ с 01.10.1991 года в размере не менее 180, а с 01.01.1992 года – 195 рублей в месяц с учетом компенсации, введенной с апреля 1991 года в связи с повышением розничных цен. Той же частью Закона № 1028-1 было установлено, что в МРОТ не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Одновременно Закон № 1028-1 установил минимальный размер пособия по временной нетрудоспособности на уровне 90 процентов МРОТ и сократил на один час нормальную продолжительность рабочего времени – не более сорока часов в неделю. Был также установлен Законом № 1028-1 ежегодный оплачиваемый отпуск для всех трудящихся продолжительностью не менее двадцати четырех рабочих дней в расчете на шестидневную рабочую неделю (четыре календарных недели).

Закон № 1028-1 к МРОТ привязал также величину стипендий, установив стипендию аспирантам, обучающимся с отрывом от производства в аспирантуре при высших учебных заведениях и научно-исследовательских учреждениях, в размере не менее 100 процентов, успевающим студентам очных высших учебных заведений – 80 процентов и успевающим учащимся очных средних специальных учебных заведений – 70 процентов МРОТ⁴.

И, что самое главное – Закон № 1028-1 определил структуру МРОТ. Величина МРОТ в России – это **наименьший размер денежных выплат за труд неквалифицированного работника за полный рабочий день**. При этом трудовая деятельность должна осуществляться в нормальных условиях. На практике это означало, что труд неквалифицированного работника, отработавшего предусмотренное трудовым законодательством рабочее время в течение месяца в нормальных условиях труда должен быть оплачен работодателем в размере не менее установленной законом величины МРОТ.

⁴ <http://pravo.levonevsky.org/bazazru/texts25/txt25518.htm>.

Во всех законах РСФСР и РФ, устанавливающих величину МРОТ, вплоть до 1994 года, указывалось, что в минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. Это означало, что более сложный квалифицированный или высококвалифицированный труд, а также наличие вредных, опасных или тяжелых условий труда, а равно и премии за высокие результаты работы в отчетном месяце – оплачивались сверх установленной законом величины МРОТ.

Впоследствии, МРОТ изменялся в зависимости от экономической ситуации в стране: иногда один раз в год, как, например, в 1994, 1998 или 2009 годах, а иногда и по несколько раз в год, как в 1992, 1993, 1995 или 2001 годах. Начиная с 2013 года, МРОТ возрастал с 1 января календарного года. Не стал исключением и 2018 год: с 1 января 2018 года МРОТ, составил 9489 рублей в месяц.

Как в жизни россиян появился термин «прожиточный минимум», и какова его цель?

Вплоть до 1992 года, как в СССР, так и в РСФСР понятия «прожиточный минимум» не существовало. Использовался иной критерий оценки этого показателя, а именно – минимальный размер заработной платы (70 руб.). С подписанием 2 марта 1992 г. Президентом РФ Б. Н. Ельциным Указа «О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации», на правительство РФ была возложена обязанность «определять уровень (бюджет) прожиточного (физиологического) минимума, дифференцированного по основным социальным группам и характеризующего минимально допустимые границы потребления важнейших материальных благ и услуг» населением.

В соответствии со ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ и не может быть меньше прожиточного минимума. При этом в

соответствии со ст. 421 ТК РФ, порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до прожиточного минимума устанавливаются федеральным законом.

Принятия соответствующего федерального закона россияне ждали много лет. Все это время в большинстве регионов РФ МРОТ был гораздо ниже прожиточного минимума. По различным источникам от 5 до 12 млн россиян в 2017 году получали заработную плату меньше прожиточного минимума, по сути, находясь за чертой бедности.

Долгожданный федеральный закон о МРОТ был принят в конце 2017 года (№ 421-ФЗ). Правительство России предложило, а Парламент России согласился с поэтапной схемой, в соответствии с которой МРОТ и прожиточный минимум должны сравняться в наступившем году.

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Введение данной нормы Кодекса отложено статьей 421 Кодекса, в соответствии с которой порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до размера, предусмотренного частью первой статьи 133, устанавливаются федеральным законом.

При этом установление величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации будет осуществляться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. В связи с этим внесены соответствующие изменения в пункт 2 статьи 4 и в статью 7 Федерального закона «О прожиточном минимуме в Российской Федерации». Закон № 421-ФЗ соответствует положениям Договора о Евразийском экономическом союзе и вступил в силу с 1 января 2018 года.

Таким образом, за четверть века с начала установления МРОТ прошёл большой путь трансформации до выравнивания

его с величиной прожиточного минимума в Российской Федерации. Имеющиеся неточности и расхождения, со временем будут скорректированы, а динамичный рост уровня жизни россиян будет обеспечен в рамках дальнейшего социально-экономического развития страны.

В основе определения, как минимального размера оплаты труда, так и прожиточного минимума и заработной платы высокооплачиваемым специалистам, а равно и уровня разрыва низких и высоких зарплат в обществе должна быть развивающаяся, а не сдающая позиций в современном профессиональном образовании, наука «ЭКОНОМИКА ТРУДА»!

Зеленин Н. В., старший преподаватель
г. Тирасполь, Приднестровская Молдавская Республика
Приднестровский государственный университет имени Т. Г. Шевченко
Туранский А. О., магистрант
г. Тирасполь Приднестровская Молдавская Республика
Приднестровский государственный университет имени Т. Г. Шевченко

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В МЕХАНИЗМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

Современное производство определяет интенсивный путь развития, особенностью которого является повышение производительности, улучшение условий и организации труда. Следование этим принципам позволяет ускорить темпы экономического роста. В новых условиях хозяйствования меняются место и роль занятости населения: из цели государства она превращается в средство решения иных проблем – получения дохода, самовыражения и т. д. Все эти обстоятельства кардинально меняют трудовую мотивацию человека, его трудовое поведение¹. В связи с этим возникает необходимость максимальной реализации имеющегося трудового потенциала экономических субъектов. Повышение продуктивности затрат труда обеспечивается, при прочих равных условиях, за счет создания эффективной системы оплаты результатов труда, включая широкий спектр компенсационных, стимулирующих выплат и вознаграждений. Затраты труда и расходы экономического субъекта на их компенсацию в форме оплаты труда и разного рода вознаграждений являются важнейшим элементом издержек производства и обращения, имеющим устойчивую тенденцию к росту.

¹ Волгин Н. А., Плакся В. И. «Доходы и занятость: мотивационный аспект» М.: «Луч» 1994, с. 65.

Исследование практики нормативно-методического обеспечения расчетов по оплате труда показало, что одним из важных элементов в этой цепочке является мотивация труда. Современная научная экономическая литература уделяет большое внимание вопросам теоретического изучения и практического применения мотивации труда. Тематика регулирования заработной платы и мотивации работников в информационном обществе нашла отражение в научных работах российских и приднестровских ученых экономистов: Костина А. А., Рофе А. И., Волгина Н. А., Зинина В. Г., Шапиро С. А., Смоленского Н. Н. и Терзи Н. В. В процессе изучения научно-практических публикаций по рассматриваемой в статье теме выявлена недостаточность разработанности вопросов по определению каких-либо новых критериев регулирования заработной платы и мотивации работников на предприятии. Костин А. А., советский государственный деятель, специалист по экономике труда отмечал, что производительность труда определяется его производительной силой, интенсивностью и мотивацией персонала. Эти критерии являются неотъемлемой составляющей работоспособности предприятия.

Заработная плата является одним из существенных факторов мотивации человека к труду и основной источник дохода рабочих и служащих, с ее помощью осуществляется контроль над мерой труда и потребления². Как доход, заработная плата должна гарантировать воспроизводство рабочей силы. Опыт стран с рыночной экономикой свидетельствует, что механизм рыночной организации и регулирования заработной платы включает пять основных элементов:

– многоуровневую коллективно-договорную систему, позволяющую с достаточной полнотой отразить интересы всех участников переговоров при установлении условий оплаты труда;

² Рофе А. И. «Экономика труда» учебник М: КНОРУС, 2010, с. 307.

- систему обеспечения минимальных гарантий в области оплаты труда и защиты заработной платы от негативных явлений в рыночной экономике;

- налоговую систему регулирования оплаты в составе индивидуальных доходов и, в отдельных случаях, в составе издержек работодателя на рабочую силу;

- систему информации об уровне и динамике заработной платы и других издержек работодателя на рабочую силу, дающую реальную картину о заработной плате как цене рабочей силы;

- увязку заработной платы с затратами и результатами труда работника через системы оплаты труда на предприятии и использование ее элементов: оплаты по тарифным ставкам (окладам), форм и систем заработной платы.

Хороший руководитель знает, для того, чтобы компания имела успех, необходимо уделять внимание своим работникам, периодически их поощряя. В прошлом для этих целей использовались доски почета, проведение торжественных собраний с награждением передовиков производства, сегодня они уже практически не действуют и необходимы другие способы мотивации.

Мотивацию трудовой деятельности можно определить как процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемой в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами предприятия и одновременно с этим как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников³. Это отражает способы создания у работников желание работать более качественно и продуктивно. У специалистов появляется внутренний мотив, который и движет ими в достижении поставленных целей. Другими словами, сотрудник сам хочет повышать свою работоспособность и улучшать качество работы.

³ Шапиро С. А. «Мотивация и стимулирование персонала» учебное пособие М: Гросс Медиа, 2005, с. 4.

Мотивация одна из основных функций деятельности любого менеджера и именно с её помощью оказывается воздействие на персонал предприятия ⁴. Современные руководители, находят новые методы мотивации и стимулирования труда. Обычно, есть специалисты, которых просто недооценили, не похвалили вовремя за хорошо выполненную работу, или которым не поручили интересное задание. Даже самый настоящий карьерист под своей маской строгости и ответственности жаждет услышать слова благодарности или просто мечтает получить внеочередной отпуск.

В Приднестровской Молдавской Республике в условиях повышенной миграции связанной с безработицей разработаны мероприятия по стабилизации рынка труда. Проведение этих мероприятий позволит максимально использовать трудовую мотивацию как фактор смягчения проблем безработицы и повышения уровня доходов населения на этапе рыночной трансформации экономики⁵. Современные методы мотивации труда персонала имеют свои сложности. Каждый руководитель задумывается, над вопросом как правильно стимулировать сотрудников, с минимальными материальными затратами, но с высокими результатами. К тому же необходимо создавать такую систему мотивации, которая бы своевременно приспосабливалась к меняющимся условиям рынка. При этом, необходимо четко определить оптимальное сочетание методов стимулирования, которые бы не требовали больших затрат со стороны руководства. С точки зрения руководителя помимо контроля выполнения сотрудниками повседневных обязанностей, необходимо учитывать и вклад каждого из них в достижение успеха предприятия, т. е. связать цели и задачи,

⁴ Шапиро С. А. «Мотивация и стимулирование персонала» учебное пособие М: Гросс Медиа, 2005, с. 5.

⁵ Смоленский Н. Н. «Регулирование рынка труда в Приднестровской Молдавской Республике в условиях трансформируемой экономики» – монография: Тирасполь: Литера 2009 с. 95–96.

установленные менеджментом и его вклад в их достижение. В этом случае поощрять необходимо те поступки работника, которые направлены на решение задач организации, а также соответствующие существующему уровню эффективности в организации труда. Вместе с тем поступки, которых ждет от работника руководство, должны быть понятны ему, нормативно закреплены в должностной инструкции в виде установленных трудовых обязанностей с учетом его компетенции.

Если подходить к мотивации персонала, с точки зрения внедрения элементов новизны, то в дополнении к применяющимся методам целесообразно использовать, предлагаемые нами, способы, которые без особых материальных затрат позволят повысить мотивацию и будут способствовать установлению в коллективе творческой, созидательной атмосферы:

- Шутливое наказание худших сотрудников. Не обязательно их штрафовать, можно придумать разные шутливые титулы и звания, которые получают те, кто не справляется со своей работой. Например, титул «Черепашка месяца».

- Развлечения. Многие современные компании за границей имеют игровые зоны, где сотрудники во время перерыва могут отдохнуть и отвлечься от проблем. Работа становится более эффективной, а у персонала не возникает мыслей о том, насколько угнетающая атмосфера в офисе.

- Спонтанные подарки. Небольшие презенты сотрудникам просто для хорошего настроения не могут не радовать и не стимулировать работать.

- Внимание членам семьи сотрудников. Руководство предприятия может предоставлять детские путевки в лагерь или санатории, выдавать сладкие подарки на праздники, гарантировать медицинское страхование всем членам семьи каждого работника.

- Премии тем сотрудникам, кто имеет хорошее здоровье. В других странах практикуются такие методы мотивации и

стимулирования персонала, как предоставление премии тем, кто не болел весь год и регулярно проходил медицинское обследование.

– Широкий выбор призов за хорошую работу. Например, абонемент в спортивный зал, поход в ресторан или кино.

В заключении необходимо отметить, что достойная зарплата – лучшая мотивация работников и всем руководителям следует помнить об этом.

Землянухина С. Г., д.э.н., профессор
*г. Саратов, Саратовский государственный технический университет
имени Гагарина Ю. А.*

НЕКОТОРЫЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Концепция достойного труда была выдвинута и обоснована генеральным директором МБТ Хуаном Сомавиа в 1999 году. За прошедший почти двадцатилетний период происходила дальнейшая научная разработка (формирование) концепции достойного труда, её сущности, концептуальных основ, принципов и элементов, теоретического обоснования практических мероприятий по реализации концепции достойного труда. Распространение и развитие идей концепции Достойного труда в России началось благодаря одному из основателей экономики труда и как науки, и как предмета преподавания профессору Академии труда и социальных отношений Л. А. Костину. Он определил достойный труд как высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены, и они активно участвуют в деятельности организации, внося максимально возможный вклад в общее благополучие¹. Данное определение понятия «достойный труд» признается как наиболее информативное, так как в нем отражены наиболее важные признаки достойного труда, составляющие содержание этого понятия.

¹ Костин Л. А. Достойный труд в XXI веке / Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке». 25 ноября 2005 г. Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова. М., 2005. С. 16.

В связи с тем, что в 2006 г. Правительством Российской Федерации подписано Соглашение с МОТ о присоединении России к основным положениям стратегии МОТ по содействию достойному труду, для российских ученых актуализировалась проблема реализации концепции достойного труда, произошел переход от дефинирования понятия «достойный труд» к рассмотрению реализации концепции достойного труда. Проблемы реализации концепции достойного труда МОТ получают в научной литературе различные формулировки, обычно речь идет о реализации принципов концепции достойного труда² или же в целом о реализации концепции³. Реализация концепции достойного труда предполагает разработку и принятие системы нормативных документов и стандартов в сфере обеспечения достойного труда и проведение экономической и социальной политики, направленной на соблюдение стандартов, обоснованных в рекомендациях ученых и зафиксированных в нормативных документах, то есть – это эмпирический уровень реализации концепции, реальная практика деятельности институтов по обеспечению достойного труда.

² Реализация принципов концепции Международной организации труда «Достойный труд» на региональном и муниципальном уровнях. Сборник материалов круглого стола. / Под редакцией Валиахметова Р. М., Баймурзиной Г. Р. – Уфа: Восточная печать, 2012. – 116 с.; Баймурзина Гузель Римовна, Валиахметов Рим Марсович, Колосова Риорита Пантелеймоновна. Реализация принципов концепции достойного труда в России: региональный аспект. На примере республики Башкортостан. Уфа, 2012. 215 с.; Колосова Р. П. Методические подходы к реализации в России принципов концепции МОТ «Достойный труд»: региональный аспект. / Инновационное развитие экономики России: региональное разнообразие. Шестая международная научная конференция: Москва, МГУ имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет; 17–19 апреля 2013 г. Сборник статей. Том 1 / Под ред. А. А. Аузана, В. П. Колосова, А. А. Тутова. – М.: РГ-Пресс, 2013. С. 669.

³ А. Молчанов. Концепция достойного труда и проблемы ее реализации. К 90-летию международной организации труда / «Кадровик. Трудовое право для кадровика», 2009, № 7.

Переход на эмпирический уровень реализации концепции не умяли проблемы дальнейшей разработки теоретическо-методологических проблем достойного труда. Методологическая функция концепции достойного труда состоит «в формировании методологических подходов к определению критериев Достойного труда, к оценке прогресса в достижении целей данной концепции, выработке научно обоснованных практических рекомендаций по разработке социально-трудовых норм и целевых программ развития занятости»⁴. Совершенствование методологических основ формирования и реализации концепции достойного труда является необходимым условием комплексного, системного её применения и продвижения, расширения сфер и границ применения.

Одной из методологических проблем концепции достойного труда выступает, на наш взгляд, недостаточная четкость в определении понятий, составляющих содержание концепции. Формирование концепции достойного труда как теоретического отражения и трактовки тенденций в сфере трудовых отношений осуществляется в процессе научных исследований как существующих свойств и связей изучаемого объекта, так и их изменений в прошлом и будущем. Формирование концепции достойного труда включает в себя раскрытие самого понятия достойного труда, элементов и принципов концепции, а также теоретическое обоснование практических мероприятий по реализации концепции достойного труда.

Известно, что при определении содержания любого понятия необходимо выявить отличительные особенности,

⁴ Колосова Р. П. Методические подходы к реализации в России принципов концепции МОТ «Достойный труд»: региональный аспект. / Инновационное развитие экономики России: региональное разнообразие. Шестая международная научная конференция: Москва, МГУ имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет; 17–19 апреля 2013 г. Сборник статей. Том 1 / под ред. А. А. Аузана, В. П. Колесова, Л. А. Тугова. – М.: РГ-Пресс, 2013. С. 669.

качественную определенность отношений, отраженных в этом понятии. Также и для концепции достойного труда необходимо определение самого понятия достойного труда. При этом необходимо давать не только конкретное наполнение содержания этого понятия, но и показывать соотношение достойного труда с трудом вообще. В сопоставлении с общими характеристиками труда достойный труд, отраженный в концепции, представляет собой специфическое качественное состояние труда вообще, достигнутое в процессе развития и перехода к информационному обществу и экономике знаний. Этот переход выражается в приобретении специфических характеристик простыми и абстрактными моментами процесса труда, к которым относятся цели, средства и предметы труда, а также результаты труда. Всегда труд представляет собой процесс функционирования рабочей силы, поэтому новое качественное состояние труда неразрывно связано с новым качественным состоянием рабочей силы, самого человека. Рабочая сила приобретает новое качественное состояние как отражение прогрессивного развития производительных сил, формирующего работника нового типа: с высокой продолжительностью жизни и хорошим здоровьем, обеспечивающим его длительную трудовую активность; с развитыми потребностями саморазвития, самообразования и самореализации; с высоким интеллектуальным, образовательным и квалификационным уровнем; с высокой степенью самостоятельности и ответственности. Именно эти тенденции в системе воспроизводства и развития рабочей силы, её перехода в новое качественное состояние нашли отражение в концепции достойного труда.

В концепции достойного труда дается развернутая характеристика элементов достойного труда, то есть речь идет не только о самом трудовом процессе как воздействии человека на вещество природы с целью достижения определенного результата для удовлетворения человеческих потребностей, но и о целой системе трудовых отношений, составляющих

содержание концепции. Имеющиеся трактовки элементов концепции Достойного труда включают в себя:

- хорошие производственные и безопасные условия труда,
- организацию труда, доставляющую каждому работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки, мастерство,
- справедливую оплату труда,
- социальную защиту прав работающих⁵.

Как видно, в числе этих элементов не упоминается содержание труда, то есть функциональная сторона труда, представляющая совокупность непосредственных производственных функций человека в процессе труда. Содержание труда относится к объективным элементам достойного труда, так как оно обусловлено технологическим процессом и тесно с ним связано, фиксировано во времени и пространстве. Учитывая то, что содержание труда относится к одной из важнейших категорий современного труда, что это квинтэссенция достойного труда, представляется нелогичным и странным то, что в концепции достойного труда оно не присутствует. На наш взгляд, содержание труда должно быть включено в характеристику концепции достойного труда как важнейший её элемент. С ростом общеобразовательного и профессионально-квалификационного уровня работников растёт их потребность в содержательности и привлекательности труда. Именно мотивация к содержательному труду побуждает работника постоянно повышать производительность труда и профессиональное мастерство.

При рассмотрении реализации концепции достойного труда используются следующие понятия: достойный труд, элементы достойного труда, принципы достойного труда, стандарты

⁵ См.: Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке» / Под ред. проф. Р. П. Колосовой. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. С. 11–16.

достойного труда, критерии достойного труда. О недостаточной четкости в определении понятий достойного труда свидетельствует отождествление и употребление как синонимов таких терминов как элементы и принципы достойного труда. Так, Богаченко Е. Д. утверждает, что необходимым элементом Концепции достойного труда являются его принципы и предлагает выделить следующие укрупненные принципы достойного труда: социализации, устойчивости, защищенности, продуктивности занятости и труда, справедливости оплаты труда, безопасности, комплементарности, партнерства⁶. По поводу приведенных формулировок принципов следует заметить, что в них содержатся термины, характеризующие наиболее общие принципы функционирования социального государства (устойчивости, защищенности), но не раскрывающие специфику достойного труда.

Валиахметов Р. М. считает, что в основу концепции Достойного труда положены следующие стержневые принципы: достойная и эффективная занятость, достойная оплата труда, социальная защита, основополагающие права в сфере труда и, конечно же, социальный диалог, социальное партнерство⁷. Но эти же формулировки содержатся и при характеристике элементов достойного труда, что свидетельствует о недостаточной методологической корректности определения этих терминов. Каждый из этих терминов (и принцип и элемент) имеет определенное содержание и методологически некорректно подменять один

⁶ Богаченко Е. Д. Реализация принципов достойного труда в сфере занятости молодежи Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Саратов, 2017. С. 23, 25.

⁷ Валиахметов Р. М. Принципы концепции «Достойный труд» и особенности их реализации на муниципальном и региональном уровнях / Реализация принципов концепции Международной организации труда «Достойный труд» на региональном и муниципальном уровнях. Сборник материалов круглого стола. / Под редакцией Валиахметова Р. М., Баймурзиной Г. Р. – Уфа: Восточная печать, 2012. – 116 с. С. 11–13.

термин другим. В толковом словаре В. Даля термин «принцип» толкуется как «научное или нравственное начало, основание, правило, основа, от которой не отступают»⁸, в большом энциклопедическом словаре этот термин трактуется как основа, исходное, отправное положение какой-либо теории, учения, науки, мировоззрения, внутреннее убеждение человека, нормы поведения и деятельности⁹. Элемент с позиций системного подхода трактуется как составная часть системы, минимальные, нерасчленимые носители качеств данной системы, выполняющие в её рамках определенную функцию. То есть принципы отражают наиболее сущностные, фундаментальные, коренные моменты (начала) концепции достойного труда, а структурные элементы раскрывают более конкретно содержание этой концепции. В свою очередь, если рассматривать реализацию концепции достойного труда, то в качестве структурных элементов будет выступать система нормативных документов и стандартов в сфере обеспечения достойного труда. Реализация концепции достойного труда возможна только через принятие и реализацию комплекса законодательных актов, которые служат основным средством достижения такого труда, который отвечает принципам концепции. В соотношении с принципами стандарты достойного труда отражают, закрепляют принципы в правовых нормах и тем самым способствуют реализации концепции достойного труда.

⁸ Даль В. Толковый словарь: в 4-х т. М.: Русский язык, 1990. Т. 3. 1098 с. С. 431.

⁹ Большой энциклопедический словарь: в 2-х т. / под ред. А. М. Прохорова. М.: Советская энциклопедия, 1991. Т. 2. 768 с. С. 202.

Зенков А. Р., к. полит. н.,
г. Москва, Академия труда и социальных отношений

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

В декабре 2016 года президентом Российской Федерации В. В. Путиным в послании к парламенту Российской Федерации была поставлена задача запуска в стране программы развития экономики нового технологического поколения¹, уже в 2017 году была разработана и утверждена программа «Цифровая экономика Российской Федерации»². Указанные действия могут рассматриваться как попытка определения места и роли российского общества в рамках конструируемого глобальной экономикой принципиально нового способа производства и актуализация позиций государства в реформируемой системе мирохозяйственных связей в процессе четвертой промышленной революции. В связи с этим возникает необходимость обстоятельного изучения траекторий наметившихся изменений духовного, политического и экономического порядков. В рамках настоящей статьи основное внимание будет уделено изменениям в экономической сфере и, в частности, сопровождающим их рискам. Изучение природы и понимание внутренних закономерностей данных явлений есть необходимое условие для успешной деятельности ключевых субъектов социально-трудовых отношений: государства, профсоюзов и бизнеса.

¹ Послание Президента Федеральному Собранию. [Электронный ресурс]: Официальные сетевые ресурсы Президента России. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/53379> (дата обращения 28.02.2018).

² Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р. [Электронный ресурс]: Правительство России. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения 28.02.2018).

Обращаясь к теме цифровой экономики, следует отметить, что указанное понятие часто связывают с использованием чисел, знаковых систем, что верно, но лишь отчасти. Наличие цифрированного обозначения стоимости товаров и услуг еще не делает процесс торговли «цифровым». Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы определяет цифровую экономику как хозяйственную деятельность, ключевым фактором производства которой являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов данных, использование результатов анализа которых, по сравнению с традиционными формами хозяйствования, позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг³.

Вместе с тем данные в цифровом виде на сегодняшний день создаются и обрабатываются посредством компьютерных систем и технологий. Активное внедрение таких технологий, согласно теории предложенной Н. Д. Кондратьевым (*циклы Кондратьева*, – А. Р.), приходилось на начало 80-х годов XX столетия и продолжается до настоящего времени. Рассматривать цифровую экономику как переход к активному использованию информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) в указанном контексте не представляется верным. Корректнее было бы говорить о новом витке истории, переходе от индустриального развития и капиталистических отношений к постиндустриальному информационному развитию и новому типу социально-экономических отношений, роль и место человека в которых к настоящему времени до конца не определены.

Как известно, активное индустриальное развитие позволило сделать рынки товаров и услуг массовыми, а для создания таких

³ Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы». [Электронный ресурс]: Официальные сетевые ресурсы Президента России. URL: <http://static.kremlin.ru/media/acts/files/0001201705100002.pdf> (дата обращения 28.02.2018).

массовых производств – использовать рабочую силу в колоссальных масштабах. Внедрение ИКТ в массовое производство решает классическую задачу теории управления – оптимизацию затрат, среди которых крупнейшей из «статей» является оплата труда работников. Новые технологии позволяют предприятиям, не имеющим реальных активов (зданий, оборудования и проч.), создавать добавленную стоимость на уровне, а иногда и выше, чем при традиционных моделях хозяйствования. К примеру, рыночная стоимость электронного сервиса Airbnb, позволяющего осуществлять бронирование и аренду жилья по всему миру в 2017 году составила около 31 млрд долл. США, в то время как аналогичный показатель для международного гостиничного холдинга Хилтон составил лишь 25 млрд долл. США. Ключевым здесь является то, что указанные предприятия имеют качественно различную структуру активов: электронные технологии в первом случае и широчайшую инфраструктуру гостеприимства по всему миру во втором.

Таким образом, нами определена первая потенциальная сфера рисков цифровой экономики – риск захвата традиционных рынков новыми «информационными» игроками. Данный риск обусловлен изменением процесса обмена материальными благами (товарами, услугами) – из процесса вытесняются посредники, что сопровождается сокращением рабочих мест (предприятиям требуется меньше реальной инфраструктуры, организуется ее замещение цифровыми технологиями). Например, уже сегодня электронные приложения, позволяющие автомобилистам взять за некоторое вознаграждение по дороге на работу «попутчиков» фактически «уводят» потенциальных клиентов классических служб такси.

Второй сферой рисков следует признать проблему обеспечения занятости. Потеря рабочих мест происходит из-за внедрения новых технологий. Где и как будут трудоустроены все те, кто лишится рабочих мест вследствие технологических преобразований остается открытым вопросом, что в свою очередь требует глубокого осмысления и выходит за рамки настоящей статьи.

Третья группа рисков связана с проблемой установления тотального контроля, которая неизбежно возникает в цифровой экономике. Так, в соответствии с исследовательским отчетом Международного экспертного совета Всемирного экономического форума, в 2015 году были определены изменения, реализация которых ожидается в срок до 2025 года, среди них: 10% людей носят одежду, подключенную к сети Интернет; 1 триллион датчиков, подключенных к сети Интернет; 80% людей с цифровым присутствием в сети Интернет; первое правительство, заменяющее перепись населения источниками больших данных; имплантируемые мобильные телефоны; 30% корпоративных аудиторских проверок осуществляется роботами, искусственный интеллект в составе совета директоров и т. д.⁴

Четвертой сферой является проблема инфобезопасности. В случае «цифровизации» личности возникает проблема обеспечения сохранности персональных данных. «Не класть все яйца в одну корзину» – классический принцип современной теории рисков, однако, уже сегодня, посещая тот или иной сайт в сети Интернет, пользователь оставляет «след», специальные программы имеют возможность обработки его данных для различных целей, мобильные компьютеры и телефоны передают сведения о местонахождении их владельцев, социальные сети формируют досье на каждого зарегистрированного пользователя. В отдельных странах торговля подобными базами данных уже осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Пятой сферой может быть названа проблема цифровизации таких сфер или направлений государственной политики как: здравоохранение, образование, государственное управление, кадровая политика и т. д. Каждая из обозначенных функций оказывает непосредственное влияние на качество жизни человека, уровень гарантированности демократических свобод,

⁴ Четвертая промышленная революция / К. Шваб – М.: «Эксмо», 2016. С. 25.

во многом определяет исполнение на практике положения Конституции Российской Федерации, где государство определяется как «социальное государство». Если программа развития цифровой экономики будет строиться по «западным» образцам, роль и место государства могут быть серьезным образом пересмотрены, а названные выше классические функции переданы на «аутсорсинг», что создает угрозу не только государственному суверенитету, но и ставит под сомнение реализацию концепции социального государства в нашей стране.

Шестой сферой следует обозначить влияние технологических новаций на человека. По оценкам компании Яндекс в 2016 году аудитория пользователей сети Интернет в Российской Федерации составила 83 миллиона пользователей⁵. По мнению автора, во многом из-за доступности и обилия информации глубина ее восприятия становится все более незначительной. Нехватка времени способствует формированию у пользователей информации клипового образа мышления, фундаментальное, глубинное осмысление тех или иных актуальных задач переходит в разряд трудновыполнимых действий. Это переводит человека из категории субъекта социальных, экономических, политических отношений в категорию объекта. Степень подверженности тем или иным установкам, в том числе внешним и враждебным повышается. Уместно привести пример с возникшей в августе 2008 года паникой среди населения американского штата Джорджия. Тогда в новостных лентах американских СМИ сообщалось о «нападении» российских войск на Республику Грузия, что частью американских граждан было интерпретировано как нападение на одноименный американский штат (наименование штата и государства на английском языке звучат одинаково – Georgia – А. Р.).

⁵ Развитие интернета в регионах России. [Электронный ресурс]: Исследования Яндекса. URL: https://yandex.ru/company/researches/2016/ya_internet_regions_2016 (дата обращения 28.02.2018).

В заключение отметим, что для смягчения или упреждения потенциальных рисков, связанных с реализацией программы цифровой экономики необходимо широкое участие различных общественных групп – научных организаций, профильных государственных ведомств, представителей религиозных и профессиональных общественных объединений, профсоюзов. Искключительная роль должна принадлежать государству, оттеснение институтов государства на периферию политико-экономических процессов аналогично практики начала 90-х годов с высокой вероятностью приведет к еще более худшим социальным и экономическим потрясениям в обозримом будущем, может стать реальной угрозой национальной безопасности страны. Внедрение информационных технологий в сферу общественных отношений – закономерный процесс, попытка дистанцироваться от которого вряд ли приведет к удовлетворительным результатам. Наряду с этим следует помнить о не теряющей своей актуальности формуле – «суббота для человека, а не человек для субботы». Экономика может быть цифровой, но претворение в жизнь проектов такого масштаба должно осуществляться в интересах большинства граждан страны, обеспечивать повышение качества и уровня жизни населения, способствовать свободному развитию человека.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЖЕНСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

Несмотря на снижение безработицы, повышение уровня занятости населения, рост реальных доходов, в экономике России в последние годы число граждан, находящихся за чертой бедности, продолжает увеличиваться. Согласно данным Росстата, в 2015 г. 13,3% населения (19,5 млн человек) имели денежные доходы ниже величины прожиточного минимума¹, в 2016 г. – 13,5% (19,8 млн человек), а в I квартале 2017 г. аналогичный показатель составил уже 15,0% (22,0 млн человек)².

Очевидно, что аналогичная ситуация напрямую соотносится с положением женщин на рынке труда. Сегодня в экономике России занято 49% женщин и 51% мужчин³. При сравнительно высоком уровне занятости и обгоняющим мужской уровень высшего образования (среди женщин – 58%, мужчин – 42%), женщины, тем не менее, находятся в неравном положении. По данным Федеральной службы государственной статистики, средний заработок женщин в 2015 г. составлял 73% от среднего заработка мужчин. Женщины продолжают преобладать в таких отраслях как социальное обеспечение, здравоохранение и образование, в которых удерживается низкий уровень доходов. В отраслях, которые прежде значились «женскими» и где заработная плата значительно выросла, доля женщин кардинально сократилась (кредитование, финансы, страхование

¹ http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/65.htm (дата обращения 15.02.2018).

² http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/127.htm (дата обращения 15.02.2018).

³ Женщины и мужчины России. 2016: Стат. сб./ Росстат. – М.: 2016. – С. 93–95.

и т. д.). Доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка) у женщин – 33,8%, у мужчин – 21,4%.

Вытеснение женщин из сферы занятости опасно тревожными последствиями, утратой возможностей для их личностной самореализации, сокращением среднедушевых доходов и, как следствие, обеднением семей, утратой заметной части образованных, квалифицированных кадров, ростом социальной напряженности. Более того, в связи с ориентацией правительства на инновационное развитие экономики актуальным является поиск новых концептуальных подходов к социально-трудовым отношениям, предоставляющих человеку возможность по максимуму реализовать трудовой потенциал путем создания комфортных условий для труда. В то же время революция в компьютерных и информационных технологиях, технический прогресс, малый бизнес, быстро растущая сфера услуг нуждаются в работниках, которые будут мобильными, готовыми выполнять работу в часто меняющихся и нестандартных ситуациях, совмещать предпринимательские и исполнительские качества.

В силу этого, более актуальной, на наш взгляд, становится необходимость регулирования указанных процессов в рамках развития малого и среднего предпринимательства, которое будет благоприятствовать решению проблемы не только женской бедности, но и успешному вовлечению женщин в экономическое развитие страны.

По данным зарубежных статистических агентств, женщины создали более 25 процентов новых бизнес-структур в мире. Четверть всех фирм Франции и Великобритании возглавляется женщинами. В Германии – треть, в Японии эта доля равна 23%, в США – 38%. Особенно активно процесс формирования и становления женского предпринимательства протекает в США – в руках женщин находится свыше 30% объектов малого бизнеса, и это значение имеет тенденцию к увеличению. По всему миру женщины владеют более чем 1/3 бизнеса и нанимают 1/4 рабочей силы. В силу подобного вовлечения

женщин в бизнес-индустрию, развитые страны получают до 60% всего ВВП от компаний, руководимыми женщинами. К примеру, в Германии и США этот процент равен 50–52%, в Японии – 55%, а в Италии – 65%.

В России для оценки уровня предпринимательской активности и благоприятствования деловой и социальной среды для женщин разработан индекс женского предпринимательства (WBI), строящийся по трем основным характеристикам: позиция общества к предпринимательству; сложившаяся инфраструктура и экономические условия; профессиональные и личные качества женщин-предпринимателей⁴. Рост индекса (с 56 п.п. в 2015 г. до 59 п.п. в 2017 г.) обусловлен улучшениями в части предпринимательской экосистемы, что связано, безусловно, со следующими причинами: – важной чертой предпринимательства, невероятно заманчивой для женщин, служит распространение в нем форм гибкой и вторичной занятости, что способствует удобному режиму работы и дополнительному заработку; – женщины-предпринимательницы наиболее скрупулезно и основательно, чем мужчины (до 6 месяцев) осуществляют маркетинг места расположения будущего предприятия, сбыта предполагаемой к выпуску продукции и принимают к сведению множество других моментов⁵. Женщины обладают довольно развитой концепцией своего бизнеса и отчетливо видят те ступени, которые необходимо пройти для достижения поставленной цели; – предприятия, во главе которых находится женщина, держатся в среднем дольше, чем те, руководителями которых являются мужчины; – женщины-предприниматели гораздо чаще демонстрируют стремление к взаимодействию с властями на всех уровнях, направлены, прежде всего, на правовую и информационную поддержку государства, а не на финансовую,

⁴ Индекс женского предпринимательства (WBI): НАФИ Аналитический центр <https://naf.ru/projects>.

⁵ Колесникова О. А. Развитие женского предпринимательства как фактор обеспечения эффективной занятости / О. А. Колесникова, В. А. Похвоцев // Модернизация, инновации, развитие. М., 2015, № 1 (21). С. 111–116.

на укрепление и повышение статуса женского предпринимательства; – управленческие расходы микропредприятий, малых и крупных компаний, организованных женщинами, ниже, чем у аналогичных компаний (на 3%, 21% и 70% соответственно), которыми руководят мужчины; – женщины-предприниматели демонстрируют более компромиссное поведение с мягкими «конфликтными стратегиями» в вопросах взаимоотношений с представителями органов власти; – наконец, женский бизнес находится под гораздо меньшим давлением криминальных структур, что делает инвестиции в его развитие более эффективными⁶.

Также представляется необходимым выделить основные экономические и социальные барьеры, препятствующие женскому предпринимательству в России. 57% женщин говорят об отсутствии финансовых возможностей и трудностях в привлечении инвестиций. 52% женщин выделили барьер нехватки знаний и опыта ведения бизнеса (образовательный барьер): неясные и часто видоизменяющиеся юридические положения, относящиеся к открытию и развитию бизнеса; лимитированный доступ к консультационным услугам центров для тех, кто желает открыть свой бизнес либо продвигать его; ограниченный доступ к информации и знаниям. Усугубляет вхождение женщин в ряды предпринимателей высокая стоимость профессиональных тренингов и ограниченные возможности в непрерывном обучении. В пятерке основных барьеров представлены и факторы с ярко выраженной гендерной составляющей: 34% женщин уверены, что трудностями на пути к началу предпринимательства являются наличие маленьких детей и высокая занятость домашними делами.

Поэтому задача на сегодняшний день – минимизировать экономические, образовательные и прочие внешние факторы,

⁶ Кипервар Е. А. Женское предпринимательство: особенности и перспективы развития в регионах / Е. А. Кипервар, М. А. Севелова // Омский научный вестник № 2 (76), 2009. С. 96–98.

препятствующие женщинам открывать собственные предпринимательские структуры, реализовывать свои идеи и приносить пользу обществу. В этих целях представляется необходимым:

- создание государственной программы поддержки женского предпринимательства;
- развитие микрокредитования женского предпринимательства и институтов долгосрочного кредитования;
- разработка и усовершенствование программ обучения женщин-предпринимателей;
- поддержка образа женщины-предпринимателя в СМИ;
- глубокий анализ возможности применения материнского капитала в предпринимательской деятельности;
- развитие предоставления услуг по организации времяпровождения детей;
- создание рынков страхования рисков малого предпринимательства.

Развитие женского предпринимательства позволит смягчить гендерное неравенство, рационально использовать трудовые возможности женщин, содействовать росту материального благосостояния, как следствие, снизить уровень безработицы. Кроме того, женский бизнес направлен на улучшение качества жизни общества, следовательно, является социально значимым. Однако, несмотря на высокий образовательный и деловой потенциал женщин-предпринимателей, без государственной поддержки достичь успеха в развитии массового женского предпринимательства будет затруднительно.

Золотов С. А., магистрант

г. Нижний Новгород, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского

О ВВЕДЕНИИ БЕЗУСЛОВНОГО ОСНОВНОГО ДОХОДА КАК ВАЖНОЙ МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

В последнее время в ряде стран – Швейцарии, Канаде, Финляндии и др. – обсуждается проблема обеспечения безусловного основного дохода (БОД) для всех граждан данных государств.

За введение такого дохода выступает, например, Алана Шихана (Allan Sheahen)¹, аргументы «против» можно встретить у Говарда Дэвиса (Howard Davies) и Дэвида Грина (David Green)².

Мы полагаем, что безусловный основной доход – это доход, выплачиваемый всем членам общества независимо от того, работают они или нет, имеют ли другие источники средств к существованию или нет. Такого подхода придерживается, в частности, Дэниэл Равентос (Daniel Raventos)³. В приведенной характеристике раскрывается определенность БОД как безусловного дохода, то есть выплачиваемого при любых условиях.

Существенное значение имеет также определение уровня этого дохода. На наш взгляд, в рассматриваемом контексте «базовый» не тождественно «минимальному». Мы согласны с той позицией, что задача базового дохода – не просто избавить

¹ Sheahen A. It's Time to Think BIG! How to Simplify the Tax Code and Provide Every American with a Basic Income Guarantee, USBIG Discussion Paper 144, February 2006 P. 2.

² Howard Davies Chancellors Tales, Polity Press 2006, with co-author David Green.

³ Daniel Raventos, the Material Conditions of Freedom London, Pluto Press, 2007, P. 8.

от нищеты, но и предоставить возможность члену общества выбирать желаемую продолжительность оплачиваемого труда⁴. В соответствие с этим в идеале БОД должен быть выше минимального дохода.

Мы не разделяем опасений, что введение БОД будет поощрять массовую праздность. Труд является потребностью человека. Введение БОД должно изменить отношение к труду, сделать его творческим процессом, способствовать максимальной реализации потенциала работников. Улучшится отношение работодателя к работнику, так как он будет вынужден заинтересовать работника не только материально, но и создать хороший моральный фон в коллективе, заинтересовать работника в выполнении работы на высоком уровне и в положенные сроки. Над работниками, в свою очередь, не будет висеть страх увольнения, из-за этого количество ошибок сократится, вырастет качество выполняемой работы. Каждый член общества получит возможность реализовать себя в той сфере, где ему интересно, к чему он склонен. Данные выводы подтвердил масштабный аналитический отчет международного трудового офиса⁵.

В ряде стран в той или иной форме вводились элементы БОД. Так, в США часть прибыли от нефтяных месторождений Аляски направляется на выплату пособия местным жителям. Фактически речь идет о безусловном доходе, хотя низкий размер этих выплат не соответствует понятию базового дохода. Эксперименты по внедрению БОД планируются или осуществляются в Канаде и Финляндии.

⁴ Robert & Edward Skidelsky How Much Is Enough London, Penguin Books, 2013, P. 198.

⁵ International Labor Office report discusses Basic Income, 4 december 2017. <http://basicincome.org/news/2017/12/international-labour-office-report-discusses-basic-income/> (дата обращения 4.02.2018).

Данная проблема обсуждается и в России⁶. Мы выступаем за то, чтобы практически опробовать данную систему в одном из регионов России, например, на Дальнем Востоке. Разумеется, это потребует дополнительных бюджетных средств, так что эта мера связана с изменением налоговой системы, в частности, с переходом к прогрессивному налогообложению личных доходов. Потенциальные выгоды от введения БОД, на наш взгляд, перевешивают издержки осуществления этой меры.

⁶ Табах Антон vs Некрасов Дмитрий. «Финам». Можно ли ввести в России безусловный основной доход? 9 июля 2016. <https://www.finam.ru/discussions/mogno-li-vvesti-v-rossii-bezuslovnny-osnovnoy-dohod> (дата обращения 4.02.2018).

Иванова Н. А., д. э. н., профессор
Елистратова Н. Н., аспирант
г. Саратов, СГТУ имени Гагарина Ю. А.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ПРОБЛЕМЫ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Глобализация, развитие IT-технологий и внедрение цифровой рабочей силы формируют определенные тенденции в поведенческих реакциях рынка труда, на происходящие социально–экономические изменения в мире. Правила «игры» в трудовой сфере устанавливает мировой рынок, слабо учитывающий какие-либо социальные обязательства. Вместе с тему имеется характерные особенности национальных рынков труда, определенные наличием формальных и неформальных институтов, а также другими факторами общественного развития, которые необходимо учитывать при разработке системы регулирования. В отчете Всемирного экономического форума «The Future of Jobs» в Давосе (2016 г.), отмечено, что общество стоит на пороге четвертой промышленной революции, которая в первую очередь, затронет рынок труда, поскольку развитие робототехники приведет к сокращению 5 млн рабочих мест к 2020 году¹.

С одной стороны такие тенденции положительно скажутся на производительности труда и росте ВВП, с другой стороны, во многих отраслях народного хозяйства произойдет высвобождение работников, что повысит нестабильность на рынке труда.

К показателям нестабильности, неустойчивости на рынке труда работников можно отнести прекаризацию занятости,

¹ Прекаризация рынка труда – вызов экономики трудовому праву? – Режим доступа: <https://www.eg-online.ru/article/357991/>: <https://www.eg-online.ru/article/357991/>.

имеющую специфические особенности проявления на национальных рынках труда, но в целом подчиняющаяся общим законам. Прекариатом являются те работники, вынужденные подстраиваться под волю работодателя и запросы рынка, не имеющие права голоса для защиты своих интересов. К прекаризованным слоям населения относятся работники, на деле являющиеся не застрахованными от непредвиденных увольнений или не имеющие гарантий полноценной занятости².

По данным, приведенным Т. Хеделем и Г. Ракитской, к 2020 году около 80% трудоспособного населения окажутся невостребованными, «загнанными в социальные резервации», масштаб возможного социального потрясения пугает капитал, вынуждает его принимать превентивные меры, в частности, разобщая трудящихся, ослабляя профсоюзы, не останавливаясь перед прямым насилием в отношении наиболее ярких профсоюзных активистов³.

Важнейшим институтом, обеспечивающим стабильность в обществе, влияющим на развитие человеческого капитала и конкурентоспособность национальной экономики выступает социальное партнерство. Институты, Д. Норта, есть «правила игры» в обществе, или созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми. Фундаментальная причина создания институтов связана с попыткой людей структурировать окружающую среду для того, чтобы сделать ее более предсказуемой, однако при этом для отдельных субъектов риски роста неопределенности только увеличиваются⁴. В таком понимании социальное партнерство представляет собой особый вид социально-экономического института, регламентирующий систему социально-трудовых

² Лобова С. В. Прекаризованная (неустойчивая) занятость в структуре рынка труда региона http://e-notabene.ru/pr/article_21058.html.

³ Официальный сайт Конфедерации труда России – Режим доступа: <http://www.unionstoday.ru/ktr/oficial/2009/02/25/11884>.

⁴ Норт Д. Понимание процесса экономических изменений. – М., 2010.

отношений, влияющий на формирование человеческого капитала, качество рабочей силы и качество труда, конкурентные позиции работников на рынке труда и имеет повышение эффективности функционирования рынка труда.

Однако на сегодняшний день регулирование вопросов прекаризации занятости, социальной защищенности работников со стороны профсоюзов имеет слабовыраженный характер.

В современных условиях хозяйствования, российские компании переживают немалые трудности с обеспечением текущей деятельности, которые сказываются на снижении интенсивности производства, задержках заработной платы, сокращении продолжительности рабочей недели, предоставлении работникам вынужденных отпусков, снижении выплат премий, и т. п. Не смотря на то, что Правительством РФ реализуются меры, по поддержанию предприятий, осуществляется финансирование рабочих мест и т. п., прекаризация в сфере трудовых отношений усиливается. Это, прежде всего, связано с нарастанием общей экономической нестабильности. Кроме этого, в России существует значительная разница в уровне экономического развития регионов страны, отсутствует единый стандарт занятости, что вызывает массовую трудовую миграцию, в том числе и из стран СНГ. В результате в крупных городах концентрируется значительное количество наемных работников различной квалификации, чьи права и уровень социальной защищенности отличаются разительно.

Оперативными механизмами гибкости занятости являлось решение руководства российских компаний отправить работников в неоплачиваемые отпуска, перевод работников на неполную рабочую неделю. Проблемы невыплат заработной платы работникам остаются до сих пор нерешенными. В результате обострились конфликты между работниками и работодателями, разрешение которых также возлагалось на механизмы социального партнерства.

Согласно данным Росстата на начало 2017 года общая численность населения, работающих в режиме неполного рабочего времени по инициативе работодателя работали 132,5 тыс. человек; количество работников, которым были предоставлены отпуска по соглашению сторон, составило 773,3 тыс. человек. В большей степени это затронуло работников обрабатывающих производств; численность работников, работающих в режиме неполного времени по инициативе работодателя составила – 94,2 тыс. человек; предоставлены отпуска – 88,1 тыс. человек⁵.

В России, по данным Росстата на 01.02. 2018 г. долги по заработной плате имелись перед 44,2 тыс. человек, общий объем просроченной задолженности по заработной плате в этот период составил 2, 7 млрд руб., по сравнению с 01.01. 2018 г. данный показатель вырос на 190 млн руб. (или на 7,6%). Почти половина просроченной задолженности 48,9% образовалась ранее и носит затяжной характер. Большая часть задолженности по заработной плате образовалась перед работниками обрабатывающих производств (47%); строительства (21%), сельского хозяйства, охоты и, на лесозаготовках (11%), транспорта (8%); добычи полезных ископаемых (4%)⁶. Основными причинами невыплат заработной платы явилось как отсутствие у компаний собственных ресурсов, так и несвоевременным получение средств из бюджетов всех уровней. Используя механизм «задержек выплат» хозяйственники фактически сокращают издержки на персонал. Такое положение противоречит Конвенции МОТ «Об охране заработной платы» (№ 95), ратифицированной Правительством РФ и реализуемой через Закон о защите заработной платы. Устойчивость феномена

⁵ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#.

⁶ Официальный сайт Федерального информационного агентства ИА REGNUM – Режим доступа: <https://regnum.ru/news/economy/2381770.html>.

«прекаризации» свидетельствует о слабой позиции профсоюзов и эффективности законодательного решения проблемы. Наличие практики неоплачиваемых отпусков, задержек заработной платы и трудовых конфликтов указывает о необходимости принципиальных изменений. Значительная часть трудовых конфликтов в период кризиса была организована работниками, без участия профсоюзов, которые призваны защищать их интересы. Согласно российскому законодательству предусмотрена экономическая и уголовная ответственность за организацию незаконных акций протеста. Иногда профсоюзы, не желая оставаться в стороне от конфликта, выполняют функцию координатора. Однако в последнее время все более отмечается активность профсоюзов в трудовых спорах работников и работодателей, причинами которых являются не только задолженность по оплате труда, но и низкий ее уровень, незаконные увольнения, неграмотные или оппортунистическое поведение руководства компаний⁷.

Хотелось бы отметить, прекаризация занятости объясняется, с одной стороны, сложной экономической ситуацией и изменениями в обществе, с другой стороны, системными причинами функционирования сложившейся модели социального партнерства. Проблемы, связанные с прекаризацией занятости, имеют не только конъюнктурную, но и системную природу. Причины, объясняющие сложившуюся ситуацию, следует искать в существовании неформальных институтов как регуляторов социально-трудовых отношений, играющих значительную роль и определяющих специфические особенности российской модели социального партнерства.

Одной из наиболее острых проблем прекаризации трудовых отношений на предприятиях России является использование практики теневых выплат. Согласно оценкам РАНХиГС, в

⁷ Иванова Н. А. Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений в период экономического кризиса / Н. А. Иванова // Теория и практика общественного развития. 2011. № 8. С. 327–331.

2017 году нелегальный рынок труда России включает 30 млн человек (около 40% трудоспособного населения), из них около 22 млн человек – это те, кто имеют дополнительные к основному месту работу неоформленную заработную плату или получают ее часть неофициально, в «конвертах»⁸. Также отмечается рост скрытого фонда оплаты труда в стране: с 2011 года он увеличился с 6,3 трлн руб. (10,6% ВВП) до 10,9 трлн руб. (13,4% ВВП) в 2015 году⁹.

Вышесказанное приводит к пониманию того, что появление проблемы прекаризации занятости ставит перед социальным партнерством вопрос о необходимой защите работников, и о том, какие инструменты необходимо использовать. Практика свидетельствует, что механизм социального партнерства пока не обеспечивает обязательность выполнения принятых работодателями, профсоюзами и органами государственной власти соглашений. Необходимо изучать положительный опыт в странах с развитой рыночной экономикой, где институт социального партнерства представляет собой систему эффективного регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наемных работников и работодателей посредством заключения коллективных договоров и соглашений. Необходимо через совершенствование законодательной базы и развитие судебной системы определить не только меру ответственности работодателя за невыполнение отраслевых и региональных соглашений, коллективных договоров, но и механизм ее реализации.

⁸ Неформальная экономика в России выросла до рекордных размеров – Режим доступа <http://www.rbc.ru/economics/17/04/2017/58f4b8789a7947c1418ff1af>.

⁹ Россия вошла в пятерку стран с крупнейшей теневой экономикой – Режим доступа: <http://maxpark.com/community/4765/content/5896094>.

Иванова А. Н., к.ю.н., доцент

Капура Д. П., студент 5 курса

г. Якутск, АНПОО «ЯТК»

РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕМОКРАТИИ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

В современных условиях развития рыночных отношений важнейшим фактором является повышение качества трудовой жизни.

Качество трудовой жизни – уровень удовлетворения членами организации своих личных потребностей, достижения своих личных целей и исполнения сильных желаний посредством работы в данной организации.

Качество трудовой жизни – основной показатель оценки социально-трудовых отношений.

Человек, с одной стороны, является потребителем благ, а с другой – обладателем способностей, знаний и навыков. Человеческий потенциал включает здоровье, нравственность, творческие способности, образование, профессионализм.

Улучшение качества трудовой жизни предусматривает улучшение социально-экономического содержания труда, развития трудового потенциала. Высокое качество трудовой жизни должно создать условия для развития творческих способностей работника, когда главным мотивом становится не только заработная плата, но и удовлетворение от трудовых достижений в результате самореализации.

Высокое качество трудовой жизни должно характеризоваться следующим:

1. Работа должна быть интересной.
2. Рабочие должны получать справедливое вознаграждение и признание своего труда.
3. Рабочая среда должна быть чистой, с низким уровнем шума и хорошей освещенностью.

4. Надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость.

5. Рабочие должны принимать участие в принятии решений, затрагивающих их и работу.

6. Должны быть обеспечены гарантия работы и развитие дружеских взаимоотношений с коллегами.

7. Должны быть обеспечены средства бытового и медицинского обслуживания¹.

В условиях становления нового информационного общества, особенностью которого является повышение роли человеческого фактора и в управлении, и в производстве, все активнее предпринимаются попытки перехода к социально-психологическим и духовным методам воздействия на рабочую силу, уделяя особое внимание заинтересованности трудящегося человека в принятии решений.

Функция развития производственной демократии выражается в нормах о праве работников на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией, о правах и гарантиях деятельности профсоюзов, о полномочиях трудовых коллективов, в дополнительных юридических гарантиях права на труд для представителей работников, профсоюзов, трудовых коллективов².

Для развития производственной демократии в информационном обществе в целях повышения качества трудовой жизни необходимо обеспечить организационные меры по следующим направлениям:

1. Перераспределение полномочий принятия управленческих решений за счет их частичного изъятия у администрации и передачи работникам.

2. Стимулирование моральной мотивации посредством вовлечения работников.

¹ Егоршин А. П. Управление персоналом. – Н. Новгород: 2003.

² Гусов К. Н. Трудовое право России. – М.: 2004.

3. Привлечение работников к участию в разработке различных систем организации и оплаты труда.

Развитию производственной демократии мешает отсутствие активной поддержки со стороны общественных организаций, объединений (включая профсоюзы).

Необходимо признать профсоюзы одним из базовых институтов общества, выполняющим важнейшие общественные функции по регулированию социально-трудовых отношений.

Таким образом, работник становится субъектом, участвующим в управлении предприятием. Работник участвует в организации рабочего процесса, следовательно, повышается его мотивация, а значит и качество трудовой жизни на предприятии.

Каз Е. М., к.э.н.

г. Томск, Национальный исследовательский Томский государственный университет

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ И ИХ РОЛЬ В ПОВЫШЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ КОМПАНИИ¹

Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научно-исследовательского проекта № 18-010-00340 «Бизнес-модель компаний как основа формирования общих ценностей и социального капитала».

Исследование факторов и поиск резервов увеличения производительности труда в настоящее время столь же актуально, как и в XVIII веке, когда А. Смит впервые ввел понятие «производительность труда». Однако с тех пор наблюдается рост количества публикаций, посвященных изучению влияния не только технологических (применение прогрессивных технологий) и экономических (совершенствование управления, организации производства и труда; и т. д.) параметров, но и социокультурных^{2,3}. Значимость последних особенно возрастает в контексте теории устойчивого развития, включающей показатель производительности в качестве одного из базовых элементов.

Указанная теория исходит из роли устойчивого развития как единства экологической, экономической и социальной эффективности. Именно такое единство содействует

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научно-исследовательского проекта № 18-010-00340 «Бизнес-модель компаний как основа формирования общих ценностей и социального капитала».

² Гага В. А., Каз М. С., Миллер Е. В., Нехода Е. В., Солощенко Е. А. Экономика и социология труда (социально-трудовые отношения). – Томск: Изд-во ТГУ, 2009. – 520 с.

³ Ивасенко А. Г., Никонова Я. И., Казаков В. В., Каз М. С. Инновации и организационные конфликты. Saint-Louis, Missouri, USA: Publishing House Science and Innovation Center, 2016. – 386 с.

получению компаниями положительного денежного потока в сочетании с приемлемым уровнем риска. Не случайно в «Методологическом руководстве по расчету индекса “Доу-Джонс устойчивое развитие”» (Dow Jones Sustainability Index) корпоративная устойчивость определяется как «подход к бизнесу, создающий стабильную прибыль для акционеров за счет использования всех возможностей и ограничения рисков, вытекающих из экологической, экономической и социальной ситуации»⁴.

Считаем, что в изменяющихся условиях производства и общественного развития в число ведущих факторов, оказывающих значительное влияние на производительность труда, саму по себе, а также на устойчивое развитие компаний в целом выдвигается феномен «доверие». Этот параметр явно просматривается за множеством показателей, с помощью которых различные группы исследователей пытаются «уловить» признаки устойчивого развития в рамках индекса «Доу Джонс устойчивое развитие» (Dow Jones Sustainability Index), индекса «ФУТСИ для благополучия» (FTSE4Good Index), направленного на оценку привлекательности компаний с учетом соблюдения ими этических стандартов в бизнесе и др.

Мы согласны с Ф. Фукуямой, который отмечает, что европейские и американские корпорации благодаря использованию символических ресурсов, а доверие относится к их числу, «обнаруживают, что способны производить тот же объем продукции с меньшими затратами рабочей силы, причем не в силу технологических нововведений, а в силу реорганизации трудовых отношений»⁵. Это подтверждают результаты прикладного исследования, проведенного нами среди сотрудников логистической компании (опрошено 117 человек) по методике, сформированной на основе

⁴ Dow Jones Sustainability Index, DJSI [Электронный ресурс]: URL: www.sustainability-indices.com (дата обращения 04.02.2018).

⁵ Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М. 2008. С. 88.

принципов, изложенных в статье, посвященной программе исследования доверия в системе социально-трудовых отношений^{6,7,8,9}. Оно подтвердило высокую положительную корреляцию на уровне 0,781 между доверием и факторами, влияющими на него, с одной стороны, а также на уровне 0,502 между доверием и результатами трудовой деятельности, с другой (корреляционные связи значимы при $p=0,05$).

Данную закономерность важно учитывать при исследовании и совершенствовании методов повышения производительности труда как на уровне отдельных компаний, так и при формировании глобальных индексов устойчивого развития.

⁶ Каз Е. М. Доверие в системе социально-трудовых отношений и экономика знаний: пространство факторов и программа исследования / Е. М. Каз // Российская экономика знаний: вклад региональных исследователей: сборник статей Всероссийской научной конференции с международным участием: Ч. 2. – Кемерово, 2017. – С. 46–50.

⁷ Каз Е. М. Качественные и количественные методы в исследовании мотивации персонала / Е. М. Каз // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2013. – № 2 (22). – С. 97–101.

⁸ Каз Е. М. Типология компаний и формирование социально-трудовых отношений: роль фактора «доверие» / Е. М. Каз // Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине: сборник научных трудов III Международной научной конференции. Томск, 23–26 мая 2016 г. – Томск, 2016. – Ч. 2. – С. 588–590. – 0,2 п. л.

⁹ Каз Е. М. Типология компаний и формирование социально-трудовых отношений: роль фактора «доверие» / Е. М. Каз // Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине: сборник научных трудов III Международной научной конференции. Томск, 23–26 мая 2016 г. – Томск, 2016. – Ч. 2. – С. 588–590. – 0,2 п. л.

Калякулин Р. В.,

*г. Уфа, председатель Республиканской организации Башкортостана
Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности*

РОЛЬ И ВЛИЯНИЕ ПРОФСОЮЗОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА ЦИФРОВУЮ ЭКОНОМИКУ

В настоящий момент назрела необходимость максимально быстрого перехода к цифровой экономике, ускорения разработки и внедрения прорывных технологий на предприятиях ключевых отраслей российской экономики. Этот переход может быть обеспечен не только эффективным использованием материальных ресурсов и активизацией инновационной деятельности предприятий реального сектора экономики, но и привлечением трудовых коллективов к решению поставленных задач.

В социально-экономической сфере все чаще используются такие понятия, как социальный аудит, человеческий капитал, социальное партнерство, корпоративная социальная ответственность предприятий.

Понятие «социальный аудит» в России формируется во взаимосвязи и взаимозависимости с системой социального партнерства.

Наконец, в Трудовом кодексе Российской Федерации и в законодательных актах большинства российских регионов закреплена база формирования и развития системы социального партнерства.

Социальное партнерство можно определить как систему взаимодействия между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления и неправительственными организациями,

направленную на достижение консенсуса в сфере социоэкономических отношений. Существует объективная основа непосредственной заинтересованности в социальном аудите, прежде всего, самого бизнес-сообщества и представляющих его организаций¹.

Профсоюзные организации по итогам социального аудита на предприятии и отрасли могут влиять на формирование системы социального партнерства через внесение в Трудовой кодекс Российской Федерации изменений, предусматривающих защиту интересов трудящихся. Проводимые регулярно съезды авиапроизводителей России, научно-практической конференции, организованные Профсоюзами отрасли в повестку дня в обязательном порядке включают обсуждение проблем взаимодействия и взаимоотношений трудящихся и работодателей. Вопросы, обсуждаемые на форумах, в которых участвуют ведущие ученые РФ, затрагивают как существующую ситуацию в авиастроительной отрасли, так и перспективы дальнейшего развития в условиях цифровизации экономики.

Итогом таких форумов являются рекомендации и предложения Профсоюзов, как различным государственным органам, так и профсоюзным организациям предприятий. Так, в частности, по итогам научно-практической конференции «Состояние заработной платы, перспективы решения программных задач Профсоюза в сфере оплаты труда, основные факторы влияния и мотивационные составляющие эффективного, производительного труда в авиационной промышленности», проводившейся в Москве, были разработаны рекомендации: Правительству Российской Федерации, Министерству промышленности и торговли РФ, Министерству обороны Российской Федерации, Министерству транспорта Российской Федерации, Академии труда и социальных отношений, Работодателям и профсоюзным организациям.

¹ Гегечкори О. Н. Социальная ответственность как критерий развития организации. / О. Н. Гегечкори// Балтийский экономический журнал (БЭЖ). Калининград, Изд-во ФГБОУ ВПО КГТУ, июнь 2014.

Особое внимание хочется обратить на рекомендации, которые помогут в развитии системы социального партнерства.

В отраслевых, корпоративных соглашениях и коллективных договорах предусматривать дифференцированный подход к установлению доли постоянной части заработной платы в общем заработке. Если у рабочих и специалистов постоянная часть должна обеспечивать воспроизводство рабочей силы и быть не менее 70 процентов в общем заработке, то у руководителей высшего звена – не более 50 процентов. При этом целесообразно четко оговаривать, что в постоянную часть входят выплаты по тарифным ставкам и окладам, компенсационные доплаты за отклонение от нормальных условий труда.

В отраслевом соглашении и коллективных договорах предусматривать применительно к государственным предприятиям предельные соотношения между окладом руководителя и минимальной тарифной ставкой рабочего основной профессии до 16 раз в зависимости от численности работающих. В коллективных договорах предусматривать минимальные гарантии не только по средней, но и медианной заработной плате.

Обратить особое внимание на недопустимость необоснованного увеличения интенсификации труда и снижения норм времени на производство продукции без соответствующих технологических и организационных усовершенствований. Повышение производительности труда на основе инновационных технологий и научной организации труда должно сопровождаться адекватным ростом заработной платы.

Разработать программу «Формирование кадрового потенциала предприятия», которая содержала бы прогноз замещения выбытия рабочей силы за счет расширения профессиональной подготовки и переподготовки кадров; оптимизации структурных подразделений; создания условий для персонала по совмещению профессий; готовности к

межрегиональной мобильности труда; создания конкурентных условий найма по отношению к другим отраслям экономики в регионе; применения аутсорсинга по не ключевым компетенциям и других источников.

Рассматривать потерю рабочего места из-за организационных и технологических преобразований как страховой случай с соответствующими компенсациями.

При разработке и совершенствовании систем оплаты и стимулирования труда в условиях намеченной модернизации производства и увеличения объема выпуска продукции обеспечивать, в том числе и в рамках интегрированных структур:

- согласование с представителями работников систем оплаты и стимулирования труда не в целях демонстрации значимости и завышенного влияния профсоюза, а исключительно для принятия оптимальных решений;

- справедливое распределение результатов труда, поддержку, проявление социальной лояльности к низкооплачиваемым категориям работников; при дифференциации заработной платы работник не должен чувствовать ущербность, сравнивая оплату его труда с аналогичной на предприятии, в регионе, интегрированной структуре и отрасли, а также по отношению к другим категориям персонала;

- установление минимальной тарифной ставки (оклада) в нормальных условиях не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом;

- при низкой величине тарифной части премиальные выплаты начислять на постоянную часть заработной платы, включающую в себя тарифные ставки (оклады) и компенсационные выплаты (доплаты за отклонение от нормальных условий труда).

При обосновании заработной платы основных производственных рабочих полнее использовать разработанный НИИ труда Минимальный отраслевой стандарт

оплаты труда рабочих основных профессий. Не допускать занижения цены труда высококвалифицированных рабочих.

Добиваться включения в генеральное, отраслевое и корпоративные соглашения, коллективные договоры обязательств работодателей предоставлять профсоюзным организациям полный перечень информации о заработной плате, включая бухгалтерскую отчетность, данные о содержании компенсационных пакетов топ-менеджеров и т. д., а также обсуждение этих и других вопросов с профсоюзным активом в согласованные периоды.

При составлении планов обучения профсоюзного актива предусматривать занятия по оценке финансово-экономических возможностей предприятия, чтобы знать, какую информацию запросить у работодателя и как ее использовать при обосновании уровня и структуры заработной платы при заключении соглашений и коллективных договоров.

Учитывая предусмотренное в Государственной программе Российской Федерации «Развитие авиационной промышленности» на 2013–2025 годы кардинальное повышение производительности труда и соответствующее сокращение численности работников отрасли, целесообразно разработать программу по защите интересов работников отрасли на период до 2025 года.

СВЕРХЗАНЯТОСТЬ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ: ПРИЧИНЫ И ПУТИ СОКРАЩЕНИЯ

Проблема занятости студентов вузов в последние годы заметно актуализировалась.

Мы рассматриваем три вида занятости студентов очной формы обучения:

1. первичная занятость – учеба в вузе; студент очной формы обучения относится к занятым гражданам¹;

2. вторичная занятость – оплачиваемая трудовая деятельность, осуществляемая в свободное от учебы время и регулируемая нормами трудового права². Время вторичной занятости не может превышать 4 ч. в день;

3. сверхзанятость – работа за пределами времени, допустимого нормами трудового законодательства для вторичной занятости. Сверхзанятость студентов выражается в работе за пределами учебы более 4 ч. в день. Масштабы сверхзанятости студентов вузов стремительно увеличиваются³.

Проведенное исследование занятости студентов Российского государственного торгово-экономического университета (2010–2014 гг.), Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова (2013–2017 гг.) и

¹ Федеральный закон от 19 апреля 1991 г. 1032–1 «О занятости населения» (первая редакция) //Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного совета РСФСР. М.: Юрид. литература, 1991. № 18. Ст. 565. С. 23.

² Трудовой кодекс Российской Федерации: по состоянию на 1 июля 2015 года: с комментариями к последним изменениям / [Сост. А. А. Кельцева, С. Е. Прыгунов]. М.: Эксмо, 2015. 446 с. Ст. 92, 146, 282, 284.

³ Голубев И. А. Вторичная занятость студентов вузов Поволжья // Образование и наука в современных условиях. 2015. № 3. С. 188; Апокин А., Юдкевич М. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда // Вопросы экономики. 2008. № 6. С. 105.

Национального исследовательского института «Высшая школа экономики» (2012–2014 гг.) позволило сделать следующие выводы:

1. основная часть студентов стремится совмещать учебу с работой;

2. менее всего работающих студентов на первом курсе;

3. работающих студентов-старшекурсников в Российском государственном торгово-экономическом университете и Российском экономическом университете им. Г. В. Плеханова оказалось более половины;

4. студентов старших курсов Национального исследовательского института «Высшая школа экономики», совмещающих учебу с работой – не более 10%;

5. работающие студенты чаще пропускают аудиторные занятия;

6. время, отводимое учебными планами на самостоятельную работу, большинство студентов воспринимает как свободное от учебы время.

Это полностью соотносится с выводами ранее проводимых исследований⁴. Работа студентов поглощает не только время учебы, но и время, необходимое для психофизиологического восстановления личности. Что, в свою очередь, негативно отражается на восприятии учебного процесса и его конечных результатах.

Среди основных причин, побуждающих студентов совмещать учебу с работой, мы выделяем:

1. отношение к учебе как к возможности приобрести желаемый социальный статус. При этом студентов интересует не овладение конкретной профессией или специальностью, а получение документа, подтверждающего наличие высшего образования. Они заранее готовы к работе, не связанной с приобретаемой специальностью. Причем, такая работа устраивает их не только во время обучения, но и после ее окончания;

⁴ Апокин А., Юдкевич М. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда // Вопросы экономики. 2008. № 6. С. 98.

2. потребность в собственном заработке. Часто в основе этой потребности – необходимость оплачивать собственное обучение. Студенты, работающие по названной причине, готовы к случайной, временной работе, занятости по гражданско-правовому договору, неформальной, нерегистрируемой занятости⁵. В самой работе они ценят не возможность приобретения знаний и навыков в рамках получаемой специальности, а размер заработной платы;

3. стремление приобрести формальный профессиональный опыт как большую гарантию успешного трудоустройства в качестве дипломированного специалиста. Эта причина становится все более распространенной в силу отсутствия механизма, гарантирующего выпускникам вузов возможность трудоустройства, и требования большинства работодателей «наличия опыта работы» у претендента на вакансию⁶.

Названные причины позволяют предложить следующие меры, направленные на повышение качества формируемого человеческого капитала студентов вузов:

1. расширять работу по популяризации рабочих профессий и восстановлению их престижа (хорошим примером здесь может быть присоединение России к WorldSkills). Это будет способствовать не только профессиональной ориентации молодежи, но и повысит отдачу от формируемого человеческого капитала за счет профильного использования

⁵ Бобков В. Н., Бобков Н. В., Акимов А. А. и др. Прекаризация занятости и регулирование социально-трудовых отношений в России // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / Под ред. В. Н. Бобкова. М.: ИД «Магистр-Пресс», 2015. 448 с. С. 13; Разумова Т. О. Молодежь на рынке труда РФ: преимущества и риски в условиях прекаризации // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / Под. ред. В. Н. Бобкова. М.: ИД «Магистр-Пресс», 2015. 448 с. С. 316.

⁶ Карпенко Е. З. Качество человеческого капитала: зависимость от занятости студентов // Управленческие науки в современном мире. – 2016. – Т. 2. – № 2. – С. 221–224.

знаний, умений и навыков, приобретенных в результате обучения рабочей профессии или специальности;

2. развивать взаимодействие вузов и работодателей, которое в ряду других возможностей позволяло бы студентам, нуждающимся в собственном заработке, получать работу, соотносящуюся с приобретаемой профессией и иметь гарантии вторичной занятости в соответствии с российским законодательством;

3. освобождать работодателей в течение года от выплаты 70% (определено экспертным путем) социального налога с выплат по трудовому договору с работником-выпускником вуза, принятым на работу в течение года после окончания вуза. При этом работа должна соответствовать полученной специальности и являться первой в трудовой карьере. Предполагаем, что подобная мера повысит интерес работодателей к выпускникам вузов. Это, в свою очередь, позволит студентам чувствовать себя более уверенно в отношении трудоустройства по окончании вуза и сосредоточить усилия на учебе;

4. разъяснять работодателям, что знания, умения и навыки, вырабатываемые в процессе освоения программ профессионального образования должны носить универсальный для специальности характер, и формировать общий человеческий капитал. Специфический человеческий капитал формируется на базе общего капитала в рамках конкретной организации и часто не может быть использован за ее пределами. Работодатель, ценящий в молодом специалисте «опыт работы», а не усердие в процессе получения образования, хочет «приобрести» работника, обладающего специфическим капиталом, даже не задумываясь, насколько этот капитал окажется полезен его организации.

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА НУЖДАЕТСЯ В НОВОЙ СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 7 Конституции Российской Федерации устанавливает, что «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты»¹.

Российская Федерация законом № 101-ФЗ от 03.06.2009 г. ратифицировала Европейскую социальную хартию от 03.05.1996 г., признав в качестве цели социальной политики создание условий для осуществления прав и основных свобод человека. В их числе ключевое значение имеет развитие социально-трудовых отношений и социального партнерства, являющихся условиями построения институтов гражданского общества². Достижение этой цели невозможно без перехода к новой модели развития, в основе которой лежит баланс интересов общества, государства и бизнеса.

На федеральном уровне на сегодняшний день действуют 46 общероссийских профсоюзов и 15 общероссийских ассоциаций работодателей. Главная роль в социальном диалоге

¹ <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-3.htm> (дата обращения 26.02.2017).

² Морозов В. А. Совместимость факторов общественного здоровья. // Креативная экономика. – 2014. – № 7. – С. 160–172.

отведена Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений³. 29 января 2018 года подписано Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы, в котором установлены ключевые принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Стороны признают необходимость осуществления значительных преобразований во всех сферах государственного регулирования с опорой на систему стратегического планирования и управления и использования проектного подхода.

Например, в сфере обеспечения модернизации секторов экономики и перехода от модели сырьевой экономики к инновационной модели развития Стороны принимают на себя обязательства по следующим направлениям⁴:

- повышение конкурентоспособности российских товаров и услуг, снижение импортозависимости;
- содействие цифровизации экономики, создание условий для развития новых секторов экономики, обеспечение максимально благоприятных условий для внедрения инноваций;
- стимулирование инновационной и инвестиционной активности, включая инвестиции в развитие человеческого капитала;
- обеспечение развития инфраструктуры и повышения ее качества, использование для этого цифровизации и инновационных технологий;

³ <http://government.ru/department/141/events/> (дата обращения 26.02. 2017).

⁴ Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы <http://government.ru/info/31283/> <http://government.ru/department/141/events/> (дата обращения 26.02.2017).

- защита и развитие конкуренции, проведение эффективного антимонопольного регулирования;
- стимулирование энергосбережения, модернизация системы обеспечения промышленной, технологической и экологической безопасности;
- повышение эффективности институтов развития и инструментов поддержки компаний;
- развитие сельского хозяйства, способного обеспечивать продовольственную безопасность страны, и повышение эффективности агропромышленного комплекса;
- содействие развитию малого и среднего инновационного предпринимательства.

Генеральное соглашение является опорной точкой баланса интересов при тесном взаимодействии общества, бизнеса и государства с целью повышения эффективности Российской экономики через развитие трудового потенциала, выполнение которого станет примером надежности и устойчивости системы социального партнерства. Одна из основных задач социального партнерства – сформировать благоприятный общественный климат в стране, а также обеспечить конкурентоспособность российской экономики, и не только экономики, но и государства в целом.

Выполнение Генерального соглашения по своему масштабу, значению, влиянию на жизнь страны и каждого конкретного человека можно сравнить с реализацией программы «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р.

«Цифровая экономика – это не отдельная отрасль, по сути – это уклад жизни, новая основа для развития системы государственного управления, экономики, бизнеса, социальной сферы, всего общества. И конечно, формирование цифровой экономики – это вопрос национальной безопасности и независимости России, конкурентности отечественных

компаний, позиций страны на мировой арене на долгосрочную перспективу, по сути на десятилетия вперед»⁵.

В целях реализации Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы», настоящая Программа направлена на создание условий для развития общества знаний в Российской Федерации, повышение благосостояния и качества жизни граждан нашей страны путем повышения доступности и качества товаров и услуг, произведенных в цифровой экономике с использованием современных цифровых технологий, повышения степени информированности и цифровой грамотности, улучшения доступности и качества государственных услуг для граждан, а также безопасности как внутри страны, так и за ее пределами⁶.

Но, при изучении мнения экспертов, в докладе «Цифровая экономика: глобальные тренды и практика российского бизнеса»⁷, коллектив авторов указывает на определенные проблемы, возникшие в ходе внедрения и использования цифровых технологий:

- нехватка инвестиционных ресурсов на реализацию проектов и дальнейшее поддержание работоспособности ИТ-систем;

- проблема с кадровым обеспечением «цифровой революции»: не хватает как ИТ-специалистов, так и пользователей, способных правильно и эффективно использовать инновационные технологии;

⁵ В. В. Путин: выступление на заседании Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам 5 июля 2017 г. Цит. по: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/54983> (дата обращения 27.02.2017).

⁶ http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu_4bvR7M0.pdf (дата обращения 27.02.2017).

⁷ Доклад «Цифровая экономика: глобальные тренды и практика российского бизнеса» https://imi.hse.ru/pr2017_1 (дата обращения 27.02.2017).

– «передовые решения» не всегда находят отклик у поставщиков и потребителей, продолжающих работать по старинке;

– недостаточно развитая инфраструктура (низкая пропускная способность каналов связи, отсутствие доступа к мобильному интернету);

– весомое количество компаний считают, что серьезно стимулировать их к более широкому применению цифровых технологий могло бы получение определенной господдержки.

Таким образом, в ближайшем будущем предстоит реализовать программу Цифровой экономики, в том числе, и при помощи выполнения Генерального соглашения, так как залог эффективности российской экономики, дальнейшего наращивания ее конкурентоспособности, а это, безусловно, достойные условия для труда, повышения его производительности, применение современных технологий и оборудования, развитие человеческого капитала, который в современном мире становится все более значительным фактором. У работника должна быть возможность реализоваться в профессии, с максимальной пользой и отдачей применять свои знания и навыки, повышать квалификацию и идти по ступеням карьерного роста, своевременно, а то и на опережение, осваивать новые компетенции, необходимые для модернизации производства в условиях реалий нового времени. При этом каждый человек должен чувствовать себя защищенным.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ФАКТОРЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

В борьбе по обеспечению конкурентоспособности наших предприятий, для улучшения благосостояния граждан страны, и повышения экономического роста разработан целый спектр стратегий и концепций на уровне Правительства РФ.

И все же, последствия экономического кризиса и проблемы сырьевого рынка России, тормозят темпы роста производительности труда. Поэтому Правительство страны ставит задачи по увеличению производительности в 2 раза до 2018 года. При этом, по мнению экспертов, достичь запланированный уровень производительности, чтобы сравнятся с развитыми странами, нам удастся лишь в 2054 году. Поэтому необходимо скоординировать усилия производства и государства¹.

Стоит отметить, что воздействие некоторых аспектов определяет естественные и общественные условия, где они проявляются. Отсюда становится очевидным, что характер текущих производственных отношений оказывает огромное влияние на действие объективного экономического закона повышающейся производительности труда. Производительность труда определенно зависит от условий качества жизни материальной, условий труда и отдыха. Поэтому можно выделить основные факторы, которые влияют на падение или рост производительности труда:

- естественные условия жизни страны указывают на объем материальных ценностей общества, куда входят количество природных ископаемых, территориальный аспект, природные богатства и т. д.,

¹ Идрисов А. Производительность труда как ключевой фактор конкурентоспособности российской экономики. 2017 г.

- социальные условия жизни страны, указывают на общественно-экономический строй, и текущие производительные отношения в обществе;

- материальные условия жизни страны указывают на конкретный экономический, научно-технический, интеллектуальный, культурный и образовательный потенциал общества².

В результате проведенных исследовательских программ по выявлению факторов текущего состояния производительности труда и ее роста за 2014–2016 год, по данным Росстата, выявились некоторые особенности. Было отмечено, что повышению производительности на большинстве предприятий способствует внедрение нового технологического оборудования, новой техники и возможности изменения структуры управления, смена ассортимента и номенклатуры продукции. При этом отмечено снижение влияния на рост производительности факторов социально-психологического характера, организационных факторов. Также многими исследованиями отмечен факт роста влияния на производительность труда такого аспекта как интеллектуальный труд, сетевое взаимодействие и углубленное внимание к экологическим характеристикам производства.

Современное российское производство, выходя на мировой рынок, или просто поднимая свою конкурентоспособность, учитывает в организации труда такие факторы:

- осмысление производительности труда с внедрением сетевых новшеств

- учитывает конкретные пространственно-временные признаки,

- учет непрерывности улучшения в соответствии с последними инновациями,

- бережливость,

- гуманизация

² Эффективная Россия: производительность как фундамент роста. 2016 г.

- организационные,
- социально-психологические,
- квалификационные
- экологические³

При более подробном рассмотрении некоторых аспектов, оказывающих влияние на рост производительности труда, следует отметить следующее – технико-технологические факторы приходится самый большой процент обеспечения роста производительности труда, вследствие достижений научно технического прогресса, внедрения новых технологий и оборудования, сырьевых ресурсов и применяемых источников энергии. Живой труд, крайне редко заменяется на машинный, поэтому, наблюдается низкая изнашиваемость основных фондов предприятий. При этом простое увеличение инвестиций в основной капитал не принесет требуемого экономического эффекта. К проблемам основных фондов нельзя не отнести процесс их ввода в эксплуатацию, с бюрократической точки зрения, он пока слишком долгий от 40 до 700 дней требуется на получение разрешения и согласования на ввод некоторых объектов инфраструктуры⁴. Поэтому увеличение инвестиций необходимо проводить наряду с организационными мерами по обеспечению своевременности обновления основных фондов, с учетом комплексного повышения качества и сокращения длительности, как на уровне предприятия, так и на государственном уровне

Что касается внедрения на предприятиях новейших информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), которые значительно увеличивают производительность труда, то большинство существующих предприятий на сегодня ограничились автоматизацией учетных операций и инженерного труда. Соответственно, внедрение инноваций на

³ Рябцева И. Ф., Кузьбожев Э. Н. Производительность труда и техническая политика предприятия. М.: ИНФРА-М, 2017 г.

⁴ Новоятлев М. А. Методика количественной оценки комбинации факторов производительности труда // Белгородский экономический вестник. 2015 г.

производстве, зависит напрямую, от организации производственной системы управления предприятием, грамотного распределения полномочий и обязанностей⁵.

Результаты всех исследований выявили особую роль во влиянии организационных факторов. Это ключевой момент оказывающий влияние не только на рост производительности труда, но и на внедрение инноваций, своевременное реагирование на конъюктуру рынка, на оценку научно технического прогресса в разрезе предприятия. Результаты проведенных исследований свидетельствуют о том, что именно неэффективная организация труда является причиной от 30 до 80% отставания в производительности российских предприятий. Причем, реорганизация организационной структуры предприятий, проводится без существенных финансовых затрат, но позволяет сократить потери, рационально подойти к расходованию сырья и материалов, повысить качество продукта и увеличить рост производительности труда. Неготовность большинства градообразующих предприятий пройти реорганизацию структуры требует вмешательства государства, потому как основным аспектом такого нежелания является снижение занятости населения. В связи с этим требуется продуманная политика, которая будет способствовать повышению мобильности трудовых ресурсов, включая создание новых рабочих мест и комплексное планирование развития территорий.

Необходимо отметить такой фактор как квалификация специалистов предприятий, от него напрямую зависит грамотное управление предприятием и всеми процессами производства, работа с возможными рисками и инвестициями, а также внедрение инноваций для роста производительности труда. Все больше отечественных компаний принимают

⁵ Клейман Ю. А. Смена технологических укладов на основе внедрения инноваций как фактор технико-экономического развития // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2016 г.

позицию выгоды от сокращения потребления энергоресурсов, сокращения выбросов, упрочения конкурентных позиций в связи с удовлетворением современных требований общества в экологичном продукте и производстве. Они организуют природоохранные процессы, но требуют государственной поддержки в сфере создания благоприятных условий для внедрения повсеместно производства энергосберегающих товаров и содействия реализации энергосберегающих технологий.

Таким образом, самым эффективным аспектом, обеспечивающим рост производительности труда, является роль организационных факторов. А основными направлениями в повышении роста производительности должны быть: увеличение инвестиций в развитие высокотехнологического производства, развитие человеческого потенциала, укрепление позиций современных отраслей, проведение действенной промышленной политики, совершенствование налоговой политики государства, совершенствование денежно-кредитной политики государства⁶.

⁶ Никулина О. В., Корольков К. Н. Факторы роста производительности труда в экономике России // Качество. Инновации. Образование. 2016 г.

Коломеец Н. В., аспирант

г. Омск, Акционерное общество «Омское производственное объединение «Иртыш»

МЕТОДОЛОГИЯ IDEF0 В РАЗРАБОТКЕ МЕХАНИЗМОВ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

На сегодняшний день в экономической науке нет единого толкования понятия «механизм». Данный термин был взят из технической области для описания взаимодействия различных процессов. Но если там он определяется конкретно, то в экономической сфере суть механизма формулируется очень широко и по-разному, либо не уточняется вовсе, что приводит к терминологической путанице и усложняет понимание методологической основы исследований.

В рамках управления персоналом подход к разработке механизма развития компетенций также не всегда ясный. Одни авторы пишут о механизме развития как о совокупности инструментов, сведенных в определенный алгоритм (выработка ключевых компетенций, формирование модели компетенций, разработка процедуры оценки компетенций и др.)¹ Другие ученые отмечают, что механизм развития компетенций есть «совокупность принципов развития персонала; методов развития персонала; ресурсов развития персонала и организационных элементов развития персонала»².

Из приведенных определений достаточно сложно выявить суть механизма развития и дать ему конкретное определение. В связи с этим в статье предлагается рассмотреть механизм с точки зрения процессного подхода, который вносит ясность в его понимание.

¹ Труфанов С. А. Механизм формирования и развития ключевых компетенций в системе конкурент-менеджмента организации // <https://www.port-u.ru/item/2188-mekhanizm-formirovaniya-i-razvitiya-klyuchevykh-kompetentsij>

² Ксенофонтова Х. З. Механизм развития компетенций управленческого персонала предприятия корпоративного типа // Инновационные образовательные технологии. – 2010. – № 2(22). – С. 52–58.

Первоначально отметим, что согласно международному стандарту ISO 9001:2015 организационная деятельность рассматривается как совокупность процессов, направленных на получение конечного результата. Существуют разные варианты определения процесса, но, с точки зрения понимания сущности механизма, по мнению автора данной статьи, следует обратить внимание на процессный подход методологии функционального моделирования IDEF0. Данная методология на сегодняшний день является базовым средством описания производственно-технических и организационно-экономических систем. Ее отличительная особенность состоит в том, что в ней делается акцент на соподчинённости объектов и на рассмотрении логических отношений между работами вместо описания их временной последовательности.³

Так, в IDEF0 процесс представлен в виде функционального блока, в котором первый элемент процесса «механизм» при помощи второго элемента процесса «управления» позволяет реализовать функцию процесса – преобразовать «вход» в «выход» (рис. 1)⁴.

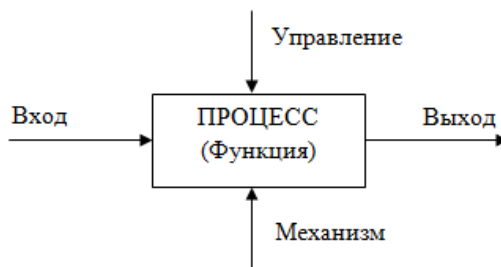


Рис. 1. Схема процесса согласно IDEF0

³ Методология функционального моделирования IDEF0. Руководящий документ // <https://nsu.ru/smk/files/idef.pdf>

⁴ Чаленко А. Ю. О понятийной неопределенности термина «механизм» в экономических исследованиях // http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/24803/st_51_04.pdf?sequence=1

В данном подходе механизм представляет собой ресурсное обеспечение процесса, то есть средства, с помощью которых осуществляется выполнение функции. Таким средствами могут быть люди, автоматизированная система, машины, различные устройства – то, что способствует реализации процесса. В стандарте методологии IDEF0 отмечается роль каждого элемента процесса: «функциональный блок с его входами, управлениями и выходами показывает, что делает система. Механизм определяет, каким образом эта функция выполняется. Диаграммы, изображенные без механизмов, описывают, какие функции должна выполнять система. Механизмы уточняют, как эти функции должны выполняться»⁵.

Чаленко А.Ю., исследуя сущность механизма в рамках данной методологии, выделяет следующие его особенности⁶:

- механизм не может существовать без процесса;
- механизм не имеет собственного управления и находится в состоянии ожидания управления процессом;
- соединение механизма с управлением представляет внутреннее содержание процесса.

Рассмотренная методология может быть использована при построении механизмов развития компетенций. В рамках IDEF0 механизм развития компетенций представляет собой совокупность ресурсов развития компетенций и способов их соединения.

Так, согласно рис. 2 разработка механизма развития компетенций понимается как процесс и составляет содержание функционального блока. Вход данного процесса представлен разрозненными ресурсами, к числу которых относятся человеческие, информационные, материально-технические ресурсы и др. Управление процессом (верхняя часть)

⁵ Методология функционального моделирования IDEF0. Руководящий документ // <https://nsu.ru/smk/files/idef.pdf>.

⁶ Чаленко А. Ю. О понятийной неопределенности термина «механизм» в экономических исследованиях // http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/24803/st_51_04.pdf?sequence=1.

рассматривается как совокупность правил, необходимых для создания механизма развития компетенций. Механизм или ресурс процесса (нижняя часть) представлен субъектом-разработчиком (HR), который производит соединение входных ресурсов с принятыми правилами, в результате чего формируется механизм развития компетенций (объединяются имеющиеся ресурсы).

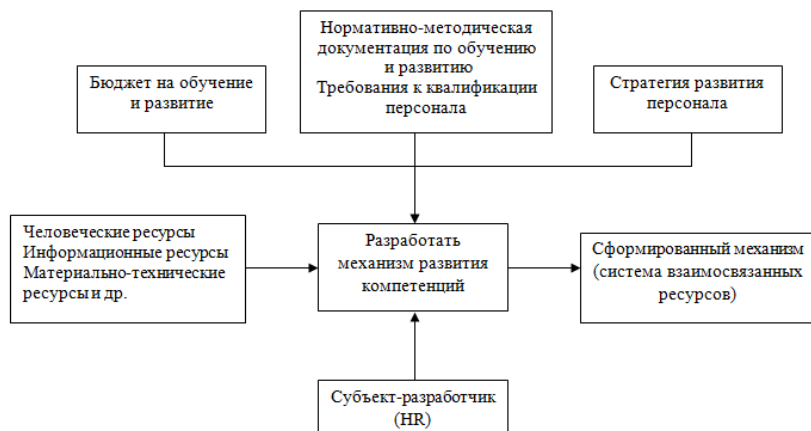


Рис. 2. Процесс разработки механизма развития компетенций

Таким образом, методология функционального моделирования IDEF0 в разработке механизмов развития компетенций позволяет, во-первых, устранить неопределенность в определении главного термина, во-вторых, отделить механизм от управления. Важно отметить, что механизм является подчиненным управлению и направлено на обеспечение ресурсами, в то время как управление является главной движущей силой, которая совместно с механизмом приводят в действие процесс и преобразуют «вход» в «выход».

МОТИВАЦИЯ УДАЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ

Внедрение информационно-коммуникативных технологий и информатизация трудовых процессов обусловили рост численности сотрудников, работающих на дому. Поэтому вопрос их мотивации приобретает все большую актуальность для руководителей компаний. Однако в организациях, применяющие различные формы дистанционного присутствия, отмечают, что оно подходит не для всех работников. Сотрудник может не иметь возможности работать дистанционно уже только потому, что необходимое для этого оборудование есть только в офисе компании. И даже в том случае, если такая возможность имеется, перед организацией стоит задача мотивации таких сотрудников.

Опрос агентства Office Team ¹ показал двойственные результаты: 36% опрошенных руководителей заявили, что не видят разницу в продуктивности работы дистанционных и офисных сотрудников, в то время как 26% респондентов выступили против такой формы занятости.

Работники, которые постоянно работают за пределами офиса компании, называются удаленными сотрудниками. Хотя они работают из дома или вспомогательного офиса, они выполняют тот же объем работы, что и их коллеги в компании. Благодаря современным технологиям они, находясь дома или еще где-то, могут получать всю необходимую информацию.

Одни дистанционные сотрудники вообще не появляются в офисе, другие работают там по два-три дня в неделю. Такая форма занятости позволяет им оставаться активным членом коллектива и в то же время пользоваться всеми преимуществами работы на дому.

Дистанционное присутствие – это не то, что компания может внедрить в работу без подготовки. Руководителю

¹ Электронный ресурс [https://officeteam.jobs.net/en-us/].

необходимо заранее продумать, сколько часов дистанционный сотрудник должен будет проводить в компании, и какое оборудование ему понадобится для работы из дома.

Организация сделает только хуже, если внедрит дистанционное присутствие, а потом откажется от него, или для дистанционных работников будут применять «серые» схемы найма², а гарантии в области оплаты труда и защищенности прав работников низкие, что приводит к снижению качества трудовой жизни. Прежде чем к нему обратится, необходимо обдумать все связанные с ним ключевые моменты, которые описаны далее:

1) Оплата труда.

Дистанционное присутствие вошло в практику не так уж и давно, потому четких правил, касающихся финансовых обязательств перед работником, ещё нет. Если сотруднику для выполнения работы нужно определенное оборудование (компьютер, факс и так далее), и компания предоставила бы его, если бы специалист работал в офисе, тогда в большинстве случаев платит организация. Она может, оплатит и пользование телефоном, и сетью Интернет. В то же время, по мнению специалистов,

2) Переход на дистанционную занятость.

Перед внедрением дистанционного присутствия необходимо побеседовать с каждым причастным к тому работником и обсудить, сколько дней в неделю ему или ей нужно будет проводить в офисе. Частота может колебаться от двух раз в месяц до двух-трех раз в неделю. Переход необходимо осуществить постепенно. Нужно время всем: руководству, менеджерам, специалистам, чтобы привыкнуть к нововведению.

3) Защита компании.

Если дистанционный сотрудник обладает ценной информацией, перед организацией встаёт вопрос о её защите.

² Долженкова Ю. В., Сидоркина С. В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития // Вестник НГУЭУ-2015 – № 1 – С. 156–162.

Забраться в частный дом намного легче, чем проникнуть в здание компании. Точно так же можно без особых усилий взломать домашний компьютер, который не оснащен системой защиты. Если компания обладает интеллектуальной собственностью, необходимо обсудит вопрос о её безопасности с отделом информационных технологий и дистанционными сотрудниками. Возможно, работникам даже нужно будет подписать письменное соглашение о неразглашении секретной информации.

4) Оформление трудовых отношений.

Обдумав ключевые моменты, упомянутые выше, компания может начать внедрять дистанционное присутствие на работе. Организация может подготовить письменное соглашение, которое дистанционному сотруднику нужно будет подписать.

Соглашение должно освещать:

- график работы;
- список предоставляемого оборудования и способы его установки, обслуживания;
- общие обязательства;
- длительность испытательного срока, если таковой необходим;
- требование о хранении секретных сведений.

Для извлечения максимальной пользы из дистанционной работы необходимо придерживаться некоторых правил по обустройству рабочего кабинета дома.

• Если возможно, расположить кабинет в отдельной комнате и поставить на дверь кабинета отдельный замок.

• Составить для сотрудников образец ответа на деловые звонки.

• Установить на телефон дистанционного работника автоответчик или голосовую почту.

• Разработать правила для электронного общения с сотрудниками.

• Настроить компьютер так, что бы им можно пользоваться только для рабочих целей.

- Составить график работы.
- Согласовать вопрос о технической поддержке.

Для того, что бы сделать удаленную работу максимально эффективной, необходимо применить творческий подход к мотивации сотрудников:

- Формируем функциональную модель работы персонала

Каждый руководитель должен составить четкую схему процессов, выполняемых в организации, и того, кто за эти процессы отвечает. И каждый винтик этой схемы должен заранее знать, какое место он занимает. При необходимости его нужно познакомить с другими винтиками системы, чтобы появилось ощущение команды, хоть и удаленной.

- Формируем четкую систему наград и мотиваций

Каждый работник организации должен понимать абсолютно все критерии, по которым оценивается его труд. Особенно это важно делать с дистанционными сотрудниками, которым желательно выставлять размер зарплаты в зависимости от объемов выполненной работы.

- Дополнительные возможности

Часто удаленного работника можно командно мотивировать возможностью стать партнером предприятия. То есть по истечении определенного срока и по достижении определенных результатов в работе он может начать получать дивиденды от прибыли фирмы. Это очень мотивирует сотрудников на то, чтобы работать лучше и переживать за судьбу организации.

- Дополнительные гарантии

Если работник удаленный, это вовсе не означает, что он должен работать неофициально, не иметь никаких социальных гарантий и быть полностью незащищенным. Организация можете дать своим дистанционным сотрудникам такие дополнительные гарантии, как участие в корпоративной системе накопительного страхования пенсии, что требует лишь небольших затрат со стороны организации, можно оформить

для них медицинские страховки, можно просто расписать схему, по которой они будут претендовать на те или иные выплаты, например, в случае болезни. Это даст персоналу ощущение надежности и подарит дополнительные стимулы к работе.

- База знаний.

Иногда работники не могут нормально выполнить задачу, потому что не обладают необходимыми знаниями или инструментами. Еще перед постановкой задачи руководство компании должно убедиться в том, что у сотрудников имеются необходимые знания и инструменты. Необходимо создать корпоративную базу знаний, например, на Гугл-диске, чтобы все дистанционные работники имели к ней доступ.

- Живое общение

Мотивацией к работе часто бывает банальное общение с руководителем. Чем дальше работник от начальства, тем меньше у него будет мотивации. Поэтому обязательно нужно выделять время на общение, планерки, личные встречи, корпоративные мероприятия.

Производительность сотрудников падает не только там, где нет никакого контроля работы, но и там, где он излишний. Грамотно сочетайте материальные и нематериальные методы мотивации с разумным контролем и необходимо помнить, что результативность сотрудника в первую очередь зависит от того, насколько правильно построена система взаимодействия, и только потом от его знаний, таланта, усидчивости и самоорганизации.

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Современная система социальной защиты складывается из множества компонентов и включает в себя социальное обеспечение, социальные гарантии, социальное страхование, социальную поддержку и помощь социально-уязвимым группам населения.

Система социальной защиты разрабатывает и формирует методы по устранению социальных рисков и проблем, уменьшению или возмещении последствий, возникших при появлении социальных рисков, что, как следствие, способствует экономическому балансу в государстве и стабильному воспроизводству рабочей силы.

Данную сферу, бесспорно, необходимо контролировать, так как система не стабильна и подвергается колебаниям. На данном этапе, когда происходят изменения в экономике страны, регулировка системы социальной защиты требует особого внимания и контроля. Так же следует отметить, что от состояния социальной сферы зависит устойчивость и стабильность общества. Учитывая всю важность социальной защиты населения не удивительно, что ей отводится существенная роль в проводимой государством социальной политике.

В статье рассмотрены существующие проблемы социальной поддержки населения и меры усовершенствования системы в России на данный момент.

Для общего благосостояния населения и повышения доступности социального обслуживания, 1 января 2013 года была создана государственная программа «Социальная

поддержка граждан». Программа представляет собой комплекс мер, направленных на оказание помощи гражданам Российской Федерации¹.

В законодательстве РФ отсутствует единый Федеральный закон, который бы полностью регулировал социальную защиту населения и поддержку граждан, что является главным препятствием в осуществлении государственной социальной поддержки населения в России.

За прошлый год государство проделало большую работу в социальной сфере, что благополучно сказалось на общем положении социальной системы. Предпринятые меры способствовали улучшению жизни семей с детьми, пенсионерам, инвалидам и безработным.

Одной из самых важных проблем, на данный момент является состояние, развитие и улучшение пенсионной системы. Нужно отметить, что от эффективности системы пенсионного обеспечения зависит моральное состояние всего общества². Налаживание государством пенсионное обеспечение застраховывает престарелых граждан от существенных изменений в экономике государства и мира в целом, а также создает точную схему взаимоотношений между гражданином, субъектом Федерации и государством в целом.

Следующей актуальной проблемой является оказание социальной поддержки бездомных, беженцев, мигрантов и переселенцев. Для решения этой проблемы необходимо создать дома ночного пребывания, а также организовать социальные приюты и гостиницы. Необходимо свести к минимуму случаи отказа в помощи людям, которые попали в сложную жизненную ситуацию.

Еще одной важной проблемой социальной поддержки населения можно назвать присутствие иждивенческого настроя

¹ Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/3/2> (Дата обращения: 26.02.2018).

² Статья Д. А. Медведева от 2016 года «Социально-экономическое развитие – обретение новой динамики».

у населения, а также отсутствие у многих людей интереса в развитии своего благосостояния³. Для решения данной проблемы и обеспечения благосостояния народа нужно создать необходимые условия для свободного развития предпринимательской инициативы у широких слоев граждан. В последние годы государство успешно реализует программы помощи тем, кто решил создать и развивать малый бизнес. Данные программы рассчитаны на создание новых рабочих мест, что привет к благосостоянию страны в целом.

В ближайшие годы правительство России собирается вводить следующие меры по усовершенствованию системы социальной помощи населению:

Во-первых, это создание максимально благоприятных условий для жизни и развития детей, которые позволят каждому ребенку иметь наилучшие возможности для сохранения их здоровья, материального благополучия, свободного доступного образования, дошкольного и школьного воспитания, гармоничного духовно-нравственного развития и реализации своих способностей. Немало важной задачей является обеспечить материальную поддержку семьям с детьми и организовать повышение пособий для многодетных семей и предоставление им жилья.

Во-вторых, разработка и реализация мер для оказания помощи людям пенсионного возраста.

В-третьих, развитие и совершенствование системы здравоохранения. Положительный результат сыграет большую роль в развитие государства.

В-четвертых, развитие системы образования и повышения качества образования, ведь образование на сегодняшний день является одной из основных и важных сфер жизни человека и общества.

Так же следует отметить, что 6 июня 2016 года вышел проект «План деятельности Министерства труда и социальной

³ Официальный сайт журнала «Вопросы экономики»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – <http://www.vopreco.ru/> (Дата обращения: 26.02.2018).

защиты Российской Федерации на 2016 год и плановый период до 2021 года», в рамках которого были поставлены пять целей, а также разработан план мероприятий, направленный на их достижение.

Цели данного проекта:

- достойный труд, справедливая зарплата;
- достойная пенсия за продолжительный добросовестный труд;
- улучшение демографической ситуации;
- социальная защита приблизится к человеку;
- государственная гражданская служба должна стать открытой и профессиональной⁴.

Подводя итоги можно сказать, что на сегодняшний день в России существуют проблемы, связанные с социальной поддержкой населения. Государство осуществляет активную социальную политику, разрабатывает меры по предотвращению проблем в социальной сфере и реализует профилактические программы. Такое повышенное внимание к социальной сфере объясняется тем, что данная сфера является для населения самой важной.

⁴ Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – <http://www.rosmintrud.ru/docs/15> (Дата обращения: 26.02.2018).

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ

На сегодняшний день в системе образования и подготовки работников происходят серьезные преобразования. В российскую действительность постепенно внедряются технологические разработки и информационные системы, во многом этому послужил зарубежный опыт, а также разработки российских технологически развитых организаций, которые задают определенный стандарт относительно того, что может дать информатизация менеджменту. В этих условиях особую значимость начинают приобретать вопросы подготовки специалистов по наиболее востребованным специальностям. Однако процесс информатизации происходит намного быстрее, чем развитие системы образования, поэтому важно развивать систему подготовки не только в сторону расширения списка специальностей, но также в области качества образования.

Многие компании готовы нанимать сотрудников даже тех специальностей, где есть высокая конкуренция среди кандидатов. Однако при рассмотрении кандидатуры будущего работника зачастую возникает такая ситуация, что для ведения даже начальной трудовой деятельности в рамках этой специальности работнику требуется дополнительное обучение¹. И дело здесь даже не в отсутствии опыта, а именно в неспособности работников воспринимать те тренды и инновации, которые приходят в работу в условиях информатизации. Иными словами, актуальность их знаний,

¹ Ассоциация консультантов по подбору персонала (АКПП). Конференция «Повышение эффективности трудоустройства выпускников ВУЗов».

полученных за время обучения в высшем учебном заведении или в других условиях, постепенно снижается, ведь на смену приходят новые разработки. И в условиях, когда такие ситуации носят далеко не единичный характер, руководителям приходится решать эти проблемы своими силами. Например, одной из тенденций в последнее время стало внедрение системы корпоративного обучения или корпоративных институтов, а также базы знаний, которая необходима работникам в их трудовой деятельности. При текущем уровне подготовки молодых специалистов, компания заинтересована в их развитии для осуществления эффективной трудовой деятельности. Однако подобные возможности есть далеко не у всех, а в условиях повышенной конкуренции и вовсе доступно лишь крупным и средним организациям. Таким образом, уровень подготовки работников должен быть высоким, а знания должны иметь практическую основу.

Еще одной проблемой является стандартизация информации, ведь с каждым днем ее становится все больше и важно четко разделять информацию по практической значимости и достоверности. По сути, если работник попадает в незнакомую ему среду и нуждается в знаниях, то он может и не обращаться напрямую к начальству и коллегам, а может использовать технические средства по поиску нужных сведений. Однако качество работы будет опираться на достоверность и актуальность полученной им информации. В масштабах компании поток входящих сведений должен быть под контролем руководителей, а значит, на это должны быть выделены соответствующие ресурсы ². Это подтверждает необходимость совершенствования системы образования.

Исходя из сложившейся ситуации в системе образования и подготовки работников, а также в системе социального партнерства, можно сделать вывод о том, что в скором времени должны произойти существенные преобразования. И

² Сергей Капустин и Дмитрий Юрченко. Корпоративное обучение в российских компаниях. Научно практический форум «Синергия».

некоторые изменения уже начали происходить. Например, очень долгое время разрабатывалась система профессиональных стандартов, главной функцией которых являлась унификация терминологии, понятий и характеристик основных специальностей³. С одной стороны это обеспечивает определенный порядок, согласно которому работники четко понимают суть своей специальности, требования и условия. В свою очередь, высшие учебные заведения могут ориентироваться на эти стандарты при подготовке специалистов. Все это должно способствовать активному взаимодействию работников, учебных заведений и работодателей.

Еще одной тенденцией, которая намечается в последнее время и характеризует развитие системы образования в целом, является развитие образовательных стандартов⁴. По сути, от того, какой уровень подготовки есть на момент обучения у преподавателей, будет зависеть уровень подготовки будущих работников. В последнее время, высшие учебные заведения представляют собой систему обмена сведений и разработок. При этом практически не производится актуализация и контроль проходящей информации. Следует четко понимать, что нынешние студенты в будущем будут работать на реальных предприятиях, в самых разных условиях, и не всегда эти условия соответствуют теории, которая изучается в рамках подготовки.

В последнее время в системе образования предпринимаются попытки активного применения так называемого «конструктивистского подхода». Например, по словам профессора Кейса Терлоу, образование должно нести в себе практическую направленность, но также основываться на тех представлениях и знаниях, которыми студенты обладают к моменту изучения нового материала. И есть смысл дать

³ По данным национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

⁴ Собрание Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей (СОСПП).

возможность найти решение определенной задачи на практике, пусть даже с учетом ошибок. Помимо этого следует искать пути стандартизации технологии e-learning или электронного обучения ⁵, которое в некоторых странах бывает более востребовано обычного очного участия. Внедрение этой технологии позволит обеспечивать самой последней и актуальной информацией не только студентов, но и преподавателей, которые должны брать себя обязанности по формированию и развитию того научного материала, который преподают. Также необходимо стандартизировать знания, которые могут быть распространены с помощью данной технологии. Все это может расширить теоретические и практические возможности студентов, как в период обучения, так и в дальнейшем на рабочем месте. Как показывает практика, студенты и преподаватели активно используют мобильное обучение, что также является тенденцией последнего времени. Важно интегрировать эту систему со всей ответственностью, чтобы студенты имели не только возможность выбирать необходимые курсы, но также могли ориентироваться в том, что именно им следует изучать. Тем не менее, все это способствует развитию в разных сферах и областях.

В последнее время происходит применение системы поддержки качества образования. Благодаря этому становится возможным проектировать курсы и образовательные программы, основанные на применении передовых научных разработок и технологий. Вместе с тем, такая система позволяет проводить дополнительные мероприятия по повышению квалификации самих преподавателей. Таким образом, студенты могут получать качественное образование и возможности для реализации полученных знаний, а преподаватели развивать компетенции в разных научно-практических областях.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о тех факторах, которые влияют на систему образования в данный

⁵ Кристоф Игель. Электронное обучение в высших учебных заведениях. Немецкий центр искусственного интеллекта (DFKI).

момент и будут оказывать влияние в будущем. Однако следует понимать, что все эти тенденции и инновации реализуются в рамках экосистемы, в которой взаимодействуют студенты, педагоги и работодатели, поэтому важно учитывать определенные особенности и условия их реализации. Таким образом, информатизация дает значительные возможности для развития системы образования, а значит в скором времени ситуация будет становиться более стабильной.

Коровкин А. Г., д.э.н.

Долгова И. Н., к.э.н., доцент

Королев И. Б., к.э.н.

г. Москва, Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА СТРУКТУРНО НЕСБАЛАНСИРОВАННОМ РЫНКЕ ТРУДА РФ¹

Важнейшим вопросом современного этапа экономического развития нашей страны является повышение производительности труда. В условиях жестких демографических ограничений низкие темпы производительности труда серьезно ограничивают потенциал экономического роста. В тоже же время, вопросы повышения уровня производительности труда тесно взаимосвязаны с другими социально-экономическими проблемами, в том числе в сфере занятости и на рынке труда. В связи с этим значимо повысить эффективность использования рабочей силы без решения целого ряда структурных проблем рынка труда не представляется возможным. Более того, сохранение структурных диспропорций будет способствовать консервации существующей ситуации с невысокой эффективностью экономики со всеми вытекающими для экономического развития страны последствиями. Развитие цифровой экономики самостоятельно генерировать импульс к расшивке структурных дисбалансов не способно. Напротив, появляется риск усиления неоднородности в эффективности использования рабочей силы. Дифференциация в уровне производительности труда по видам экономической деятельности и регионам может еще более возрасти с учетом

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 16–02–00542).

отраслевой неоднородности инвестиционных вложений. При этом, очевидно, что инвестиционная привлекательность выше именно у высокопроизводительных фирм, в то время как целый ряд других предприятий реального сектора, инфраструктурных предприятий по-прежнему будет испытывать недостаток в новых, современных, трудосберегающих технологиях.

Другой аспект рассматриваемой проблемы – перспективные изменения в сфере занятости и на рынке труда под влиянием процессов роста эффективности производства, повышения производительности труда, дальнейшего повсеместного внедрения трудосберегающих технологий. Один из вероятных рисков – рост технологической безработицы как результат активного высвобождения рабочей силы. Для таких безработных характерна большая продолжительность, требуются дополнительные организационные усилия и финансовые расходы по их реинтеграции в сферу занятости. Это особенно актуально с учетом тенденций старения рабочей силы. В этой связи возникает вопрос, в какой мере процесс внедрения новых технологий может быть обеспечен отечественными кадрами необходимой квалификации. Тем более что система образования не в полной мере удовлетворяет потребности отечественного рынка труда в квалифицированной рабочей силе, и не только в части подготовки новых молодых кадров, но переподготовки кадров, повышения квалификации. Доступность соответствующих образовательных услуг, особенно при современных цифровых технологиях, растет, однако соответствующего роста качества (по крайней мере, быстрого) не происходит.

Привлечение квалифицированных иностранных работников, как представляется, может носить только точечный характер, в полной мере возможную нехватку квалифицированных отечественных кадров не компенсирует. Активное привлечение иностранной рабочей силы предполагает также, что российские предприятия и организации конкурентоспособны на международном рынке

труда по уровням заработной платы и условиям труда, по масштабности поставленных задач и реализуемых проектов. Очевидно, что обеспечить такую конкурентоспособность не в отдельных, уже зачастую тесно интегрированных в международные проекты, компаниях (в частности, сырьевого сектора), а повсеместно, сложно как с финансовой, так и с институциональной точек зрения. Тем более что, по крайней мере, в среднесрочном периоде возможности обеспечения этой конкурентоспособности будут подрываться существующими ограничениями со стороны зарубежных стран. Еще один связанный с этим сюжет – экспорт образовательных услуг, привлечение иностранных студентов в российские учреждения профессионального образования. Однако чтобы через экспорт образовательных услуг мы получили надежный источник кадров для отечественной экономики (а не только решили тактическую задачу загрузки мощностей системы профобразования), нужны усилия как по повышению уровня подготовки абитуриентов (в частности, языковой), так и для того, чтобы удержать выпускников от последующего отъезда. При этом, вероятно, сохранит свою актуальность и традиционная проблема трудоустройства выпускников не по специальности.

Сложившуюся структуру производства и соответствующую ей структуру занятости нельзя признать эффективной. Это определяет наличие определенных резервов недоиспользования рабочей силы в некоторых секторах экономики ², в том числе связанных с недостаточным использованием организационного фактора повышения производительности труда, несовершенством социальных и управленческих технологий, несоответствием их современным требованиям.

² Структурно-инвестиционная политика в целях обеспечения экономического роста в России: монография / под науч. ред. акад. В. В. Ивантера. М.: Научный консультант. 2017. 196 с.

В качестве важнейшего условия повышения производительности труда следует рассматривать изменения в сложившейся системе рабочей мест, которые, по нашему мнению, должны быть инициированы, прежде всего, через меры государственной социально-экономической политики. Для существенного повышения производительности труда, выхода на ускоренные темпы ее роста (и их дальнейшее удержание) необходимы значительные структурные сдвиги, связанные, прежде всего, с инвестициями в организацию новых и (или) модернизацию высокопроизводительных рабочих мест.

В современных условиях, в эпоху цифровых технологий представление о рабочем месте меняется. Рабочее место или работа «определяются как круг задач и обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в интересах одной производственной единицы»³. Однако такое определение Росстата приводит к тому, что вопросы взаимосвязи труда и капитала, капиталовооруженности рабочего места, стоимости его создания и функционирования остаются без внимания. За пределами рассмотрения как раз остаются те факторы, которые следует принимать во внимание, относя конкретные рабочие места к высокопроизводительным. С этой точки зрения правильное определить высокопроизводительное рабочее место (ВПРМ) как рабочее место, оснащенное современными высокотехнологичными средствами производства, обеспечивающими высокую производительность оборудования, организация производства на котором позволяет при использовании рабочей силы соответствующей квалификации получать на нем производительность труда не ниже определенного уровня

³ Об утверждении Официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда. Приказ № 680 от 31.12. 2015. Росстат. Электронный ресурс. Консультант плюс. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_192555/. Режим доступа: платный.

(например, уровня развитых стран мира) при адекватной ей оплате труда⁴. Обоснование этого уровня требует особого обсуждения⁵.

К сожалению, используемая в современной отечественной статистике методика определения показателя прироста высокопроизводительных рабочих мест предполагает в качестве критерия отнесения к высокопроизводительным рабочим местам в организациях только заработную плату⁶. На ретроспективе это уже привело к существенным колебаниям в оценке числа высокопроизводительных рабочих мест. В итоге трудно рассматривать показатель числа ВПРМ как индикатор эффективности. В связи с этим целесообразно, по нашему мнению, опираться (по сути, вернуться) на традиционные измерители результатов производственной деятельности в соответствии с международной системой национальных счетов в виде валовой добавленной стоимости.

⁴ Подробнее об определении рабочего места см. Коровкин А. Г., Королев И. Б. К вопросу о повышении производительности труда и создании высокопроизводительных рабочих мест. Сборник докладов VII Форума «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития». – М.: РИТМ, 2017. – 90 с.

⁵ Указ ист.

⁶ Приказ Росстата от 09.10.2017 г. № 665 «Об утверждении методики расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году». Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.gks.ru/metod/pr-665.pdf>.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КРИЗИС В УСЛОВИЯХ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ: РЕЗУЛЬТАТЫ НАРРАТИВНОГО ИНТЕРВЬЮ¹

Актуальность темы статьи обусловлена тем фактом, что современные исследователи в области социологии, экономики и психологии – отмечают появление нового социального класса – прекариата². Одним из последствий прекаризации занятости может являться возникновение профессиональных кризисов у персонала в связи с ухудшением их социально-психологического благополучия и качества трудовой жизни³. Целью авторского исследования было проанализировать эффективность использования нарративного интервью для выявления причин профессионального кризиса у сотрудников в условиях прекаризации занятости, а также выявить основные проявления профессионального кризиса на уровне индивидуального субъективного восприятия. В исследовании приняли участие 65 человек в возрасте от 23 до 42 лет, из них 47 женщины и 18 мужчин, исследование проводилось с марта 2016 года по декабрь 2017 года. Нарративное интервью – качественный метод исследования в антропологии, социологии, психологии, образовании, психотерапии, истории⁴.

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

² Кулькова И. А. Проблемы анализа численности и состава прекариата // Human Progress. – 2016. – Т. 2. – №. 5. – С. 33.

³ Фёдорова А. Э., Парсюкевич А. М. Прекаризация занятости и ее влияние на социально-экономическое благополучие наемных работников // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2013. – №. 5 (49).

⁴ Журавлев В. Ф. Нарративное интервью в биографических исследованиях // Социология: методология, методы, математическое моделирование. – 1994. – №. 3–4. С. 34–43.

Теоретические предпосылки метода заложены в работах Ч. Кули, У. Томаса, Дж. Г. Мида, А. Шюца. Одними из первых нарративное интервью применили в качестве биографического метода во время исследования личных устных и письменных рассказов о жизни представителей определенных социальных групп, проводившиеся американскими, польскими и австрийскими социологами и психологами в начале 20 века⁵. Нарративное интервью в нашем исследовании проводилось индивидуально. Примерное время проведения интервью от 30 минут до одного часа. Целью интервью было погружение, человека в события непосредственно связанные с профессиональным кризисом, для выявления его причин и симптомов, что дает важную информацию для дальнейшей работы с ним. Нарративное интервью начиналось с просьбы: «Расскажи, что послужило причиной твоего профессионального кризиса? Каким образом профессиональный кризис проявился». В ходе нарративного интервью необходимо минимизировать влияние исследователя, для предотвращения его девалидации, поэтому задавалось строго ограниченное количество вопросов, которое сводилось к трем типам вопросов:

- Когда произошел профессиональный кризис?
- Что было до и после этого события?
- Когда и как вы поняли что у вас профессиональный кризис?

Другие вопросы не задавались, так как по правилам нарративного интервью, интервьюеру необходимо избегать любого давления и наводящих вопросов. Вопросы задавались, в тот момент, когда респондент делал продолжительную паузу в повествовании. Нарративные истории фиксировались с разрешения респондента на диктофон⁶.

⁵ Schütze F. «Biography Analysis on the Empirical Base of Autobiographical Narratives: How to Analyse Autobiographical Narrative Interviews». – Part I // European Studies on Inequalities and Social Cohesion. – 2008. – Т. 1. – № 2. – С. 153–242.

⁶ White M. et al. Narrative practice and community assignments // International Journal of Narrative Therapy & Community Work. – 2003. – Т. 2003. – № 2. – С. 17.

Нарративное интервью в нашем исследовании проводилось, с целью уточнения специфики протекания профессионального кризиса у каждого конкретного специалиста. Также нарративное интервью позволило нам выявить причины возникновения профессионального кризиса и его проявления на внешнем и внутреннем уровне. Помимо диагностического характера, нарративное интервью позволяло самим участникам, более глубоко осознать причины профессионального кризиса. Анализ ответов на вопрос «Что, по вашему мнению, послужило причиной профессионального кризиса?», позволил выделить следующие субъективные причины профессионального кризиса (см. таблицу 1).

Таблица 1. Рейтинг причин профессионального кризиса, озвученных респондентами в нарративном интервью, % респондентов

№	Причины профессионального кризиса	%
1	Плохие условия труда на рабочем месте	69,23
2	Токсическое лидерство (деструктивные личностные черты менеджера)	58,46
3	Отсутствие карьерных перспектив	41,54
4	Низкая заработная плата	41,54
5	Плохой социально-психологический климат в коллективе	36,92
6	Ухудшение состояния здоровья в связи с большой рабочей нагрузкой	29,23
7	Неформальная занятость	23,08
8	Недостаточное признание заслуг	21,54
9	Ощущение собственного непрофессионализма	12,31
10	Неоправданные ожидания от работы	7,69

* Сумма превышает 100%, так как один респондент мог указать несколько факторов одновременно.

На первом месте в рейтинге причин, были озвучены плохие условия труда, они выделялись 69,23% респондентов. Токсическое лидерство, прежде всего связанное с деструктивными личностными чертами менеджера, с его низкой управленческой культурой и эмоциональным интеллектом, встречались в нарративах у 58,46% участников коучинга.

Отсутствие карьерных перспектив (41,54%) и низкая заработная плата (41,54%), также выделялись респондентами в качестве возможных причин профессионального кризиса. Также были выделены многообразные индивидуальные причины (например, скука, трудности в личной жизни и т.д.), субъективно отмечающиеся отдельными респондентами, которые не были статистически значимыми, так как не упоминались другими участниками эксперимента. Примечательно, что большинство респондентов, осознавая наличие у себя профессионального кризиса, связывали его только с внешними обстоятельствами и поведением других участников профессиональной деятельности, но, ни как не связывали его со своим собственным поведением. Малая часть респондентов в качестве причин профессионального кризиса отметили ощущение собственного непрофессионализма (12,31%) и неоправданные, часто завышенные, идеалистические ожидания от работы 7,69% респондентов соответственно. Отправной точкой развития профессионального кризиса, у большинства респондентов послужила, некая негативная ситуация, после которой они осознали, что не удовлетворены своей профессиональной деятельностью, рабочим местом, выполняемыми обязанностями и местом в карьерной иерархии в организации.

По результатам анализа нарративов можно выделить проявления (последствия) профессионального кризиса у респондентов, которые фиксировались ими на физическом (физическое состояние), психологическом (эмоциональное состояние), профессиональном (ощущение себя как профессионала) и на коммуникативном уровне (общение с коллегами, клиентами и руководством).

Так изменения на физическом уровне отметили 72,31% респондентов, они проявлялись в возникновении проблем со здоровьем, обострении хронических заболеваний, снижение иммунитета, нарушения сна, ухудшение аппетита, проблемами с желудочно-кишечным трактом, обострения пристрастия к сладкой пище, повышенная утомляемость и усталость, частых головных болях.

Проявления на психологическом уровне отметили все респонденты, они проявлялись в различных эмоциональных реакциях и состояниях. Для респондентов были характерны состояние стресса, беспокойство, беспричинной тревожности, ряд респондентов заявлял о проявлении депрессии, ухудшении настроения, подавленности. На профессиональном уровне, в нарративном интервью респондентов проявились две противоположные тенденции: примерно 60% интервьюируемых считали себя профессионалами высокого уровня, которые не могут раскрыться на данном рабочем месте, из-за ряда причин, подробно описанных в таблице 1. В тоже время 23,08% респондентов говорили о неудовлетворенности собственным профессионализмом, проявляли сниженную профессиональную и личностную самооценку и т. д. Небольшое количество респондентов, в основном в возрасте до 30 лет (6,15%), заявили, что сомневаются в правильности выбора специальности.

На коммуникативном уровне у 66,15% интервьюируемых, зафиксированы факты конфликтов с руководителями и коллегами, развившиеся, по их мнению, на фоне протекания профессионального кризиса. Некоторые респонденты испытывали негативные эмоции, злость, обиду, агрессию, неприятие по отношению к руководителям, реже к клиентам и коллегам, у 4,62% были проявлены негативные эмоции по отношению к самому себе.

Таким образом, нарративное интервью позволяет выявить качественные и количественные изменения в состоянии респондентов во время профессионального кризиса, а также оценить причины его возникновения.

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ТОРГОВО-РОЗНИЧНОЙ СФЕРЫ

Вследствие перехода к рыночной форме хозяйствования, изменились не только виды и формы собственности, но взаимоотношения внутри них самих. Главным вопросом для предпринимателей стали получение максимально возможной прибыли и поддержание конкурентоспособности. Новые условия потребовали новых подходов в управлении работниками, появилась потребность в изучении их организационного поведения и исследовании процессов зарождения культуры новых предприятий.

Современные исследователи корпоративной культуры определяют данное понятие как:

1) систему коллективных ценностей и базовых представлений, складывающихся в культурную парадигму организации, которая задает устойчивые нормы деятельности и взаимоотношений сотрудников и которая воплощается в символике, ритуалах и мифах организации и выражается в ее корпоративной идеологии и официально декларируемой миссии¹;

2) совокупность идей, ценностей, общепризнанных моделей и норм поведения, присущих конкретной организации; совместный опыт членов организации, формирующийся в ходе коллективной деятельности и выраженный как материальными, так и духовными формами².

¹ Макеев В. А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. 2-е изд. – М.: Ленанд, 2015. – С. 64.

² Крылов А. Н. Коммуникационный менеджмент. Теория и практика взаимодействия бизнеса и общества. 2-е изд. – М.: Икар, 2015. – С. 104.

На сегодняшний день существует множество точек зрения на то, сколько составляющих должна вбирать в себя развитая корпоративная культура. В. А. Макеев выделяет следующие элементы:

- 1) назначение организации, ее миссия, цели и задачи;
- 2) технология и стиль деятельности членов организации;
- 3) критерии достижения целей и оценки результатов;
- 4) средства внутренней интеграции: язык, правила приема новых членов, способ распределения власти, система поощрений и наказаний, ритуалы³.

Одну из первых классификаций корпоративных культур в рамках теории управления предложили Т. Дил и А. Кеннеди. В ней выделяются следующие типы культуры в зависимости от характера деятельности организации:

1) Административная или бюрократическая – присуща государственным учреждениям.

2) Спекулятивная – характерна для фирм, работающих в биржевом секторе.

3) Инвестиционная – встречается в крупных компаниях, работающих на нефтяном и строительном рынках, заводских комплексах.

4) Торговая – присуща коммерческим предприятиям. Как правило, сотрудники таких предприятий дружелюбны, прагматичны, трудолюбивы, умеют работать в команде. Однако, они ориентированы на краткосрочный успех и не склонны к прогнозированию. Менеджмент и персонал таких организаций, прежде всего, заботит прибыль, эффективность труда измеряется в стоимостных показателях. Предприятия данного типа культуры также уделяют большое внимание снижению издержек⁴.

Корпоративные культуры редко встречаются в чистом виде, им могут быть присущи черты разных типов. Выявление этих черт позволяет переводить культуру из одного состояния в другое, более подходящее для деятельности организации.

³ Макеев В. А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. 2-е изд. – М.: Ленанд, 2015. – С. 49.

⁴ См.: Спивак В. А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001. С. 134–135.

Зрелая корпоративная культура подразумевает сплоченный коллектив, где ценности компании осознаются четко. Компания создает условия, мотивирующие работников быть причастными к ней, считать деятельность организации тесно связанной с их собственной. Содержание и условия труда оцениваются как привлекательные и комфортные, сотрудники довольны своей заработной платой, а выполняемая работа достаточно интересна, чтобы посвящать ей свои силы и время.

Такая обстановка похожа на идеальный вариант, поскольку в реальности встречается довольно редко. Немногие отечественные компании располагают развитой культурой и системой мотивации персонала. Большинство компаний подвержено угрозам из-за нарастания внутренних противоречий, в то время как их руководство считают корпоративную культуру лишней роскошью, а работу над ней – нерациональной тратой времени и сил. Такое отношение приводит к разобщению коллектива, снижению производительности труда и, как следствие, к финансовым потерям.

Внедрение рыночных механизмов привело к появлению и активному росту розничных сетевых магазинов различных форматов. Предприятия заняли устойчивые позиции и стали ориентироваться на повышение конкурентоспособности в долгосрочной перспективе, которой нельзя достигнуть, работая с разобщенным персоналом. Для этого и понадобилось повышение эффективности корпоративной культуры.

На современном этапе развития России, предприятия, осуществляющие розничную торговлю, функционируют в виде компаний с частной собственностью. При этом, отдельной тенденцией является процесс планомерной консолидации рыночных игроков. Выражается она в создании и расширении сетевых розничных предприятий.

Относящиеся к отрасли розничной торговли статистические показатели позволяют говорить о ее стагнации, связанной с кризисными явлениями в российской экономике. В полной мере данная тенденция проявилась в 2014 году. На

сегодняшний день отрасль испытывает трудности, главной причиной которых является падение платежеспособности населения.

Оборот сферы розничной торговли в целом продолжает демонстрировать положительную динамику, несмотря на наблюдаемое в последние годы кризисное падение объемов потребительского спроса.

Несмотря на относительную стабильность положения компаний в данной отрасли, в них нередко существуют коммуникационные барьеры и неготовность персонала к переменам. Сотрудники боятся проявлять инициативу и предлагать нововведения. Они опасаются нажить недоброжелателей в коллективе и потерять рабочее место. Этому также способствует эмоциональная незащищенность сотрудников в существующих отношениях, сопряженная с отсутствием взаимного доверия и открытости. Такая нездоровая ситуация характерна для компаний с закоренелым бюрократизмом и крупных сетей, переживших этап бурного развития.

Также признаком патологии зачастую является недоступность информации о работе компании для большинства сотрудников. Такая ситуация является скрытой угрозой для функционирования компании, поскольку именно несогласованность работников и боязнь перемен делают ее уязвимой для факторов внешней среды.

Внутренняя среда организации, когда-то гармонично сочетавшаяся с внешней средой, со временем может войти с ней в острое противоречие. Руководству необходимо держать под контролем степень этого противоречия, своевременно принимая необходимые меры для профилактики возможных кризисов. Предприятиям рекомендуется снижать уровень рисков за счет:

- 1) учета спонтанно сложившейся культуры при внедрении новых методов управления;
- 2) определения круга возможных критических событий;
- 3) выбора наиболее вероятных критических событий с их подробной разработкой;

4) определения круга субъектов развития фирмы: групп и личностей, на которых повлияют изменения в компании и которые способны повлиять на развитие корпоративных ценностей;

5) разъяснения необходимости перемен всем подразделениям;

6) объяснения выгод и преимуществ новых методов, которые они принесут организации в целом и каждому сотруднику в отдельности;

7) разработки альтернативных стратегий развития фирмы в случае радикальных политических или экономических изменений;

8) проведения анализа степени готовности сотрудников к развитию по каждой из стратегий;

9) уточнения ожиданий каждой группы;

10) разработки плана мероприятий по каждой из стратегий;

11) пробного внедрения новых методов в одном из подразделений, для выявления достоинств, недостатков и реакции сотрудников.

12) предварительного обучения работников. Так как многие работники негативно относятся к обучению на рабочем месте, можно применить электронное обучение, дающее возможность учиться вне рабочего места⁵.

Не существует организаций с однозначно «хорошей» или «плохой» культурой. Следует рассуждать лишь об эффективной или неэффективной. Развитие культуры в российских компаниях происходит путем изучения мировых практик. Однако, проводимые изменения, зачастую, носят косметический характер и не дают значительных результатов. Для будущего развития руководителям необходимо переключить внимание на изучение внутреннего состояния своих предприятий.

⁵ Филимонова И. В., Вешкурова А. Б. Управление знаниями в дистанционном процессе обучения кадров // Журнал «Экономика образования», Издательство Современного гуманитарного университета (Москва). 2017. № 2. с. 48–57.

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНЕ

В современных условиях одним из основных вызовов для страны является усиливающаяся глобальная конкуренция, затрагивающая все сферы жизни общества. Человеческий капитал выступает важной точкой роста экономики в XXI веке. Он «способствует получению экономических выгод, притом не только его носителем лично, но и национальной экономикой в целом, поскольку обеспечивает более высокую производительность труда и ускорение экономического роста»¹. Поэтому каждый субъект Российской Федерации должен внимательно относиться к имеющемуся человеческому капиталу и проблемам его формирования в перспективе. Важную роль здесь может сыграть отраслевая структура экономики региона и особенно преобладание в ней промышленности. Появление новых заводов и модернизация существующих производственных площадок ведет к переобучению работников, способствует повышению уровня и качества жизни и, следовательно, увеличивает человеческий капитал региона.

Одним из субъектов РФ, показывающим положительную динамику роста социально-экономических показателей в последние годы, является Липецкая область, где основой экономики выступает промышленность, на долю которой приходится более 44% валового регионального продукта в 2016 г. Регион занимает второе место в ЦФО по объему продукции обрабатывающих производств на душу населения. Промышленный комплекс области имеет многоотраслевой

¹ Морозова Е. А., Акулов А. О. Модернизация экономики индустриальных регионов на основе рационального использования человеческого капитала // Сибирская финансовая школа. – 2016. – № 5 (118). – С. 40.

характер, наибольший удельный вес занимают металлургия, пищевая промышленность и машиностроение. Индекс промышленного производства за январь-ноябрь 2017 г. составил 102,7% к соответствующему периоду 2016 г., а объем отгруженных товаров обрабатывающих производств достиг 557 млрд руб. (107,5%). Поэтому для Липецкой области дальнейшая модернизация промышленности позволит не только улучшать региональные социально-экономические показатели, но и будет способствовать развитию и накоплению человеческого капитала. В этой связи важной становится проблема обеспеченности предприятий квалифицированными профильными кадрами, что потребует регулирования отношений между субъектами рынка труда и системой образования. В частности, университеты (в Липецкой области расположены три государственных университета) могут стать не только платформой для фундаментальных и прикладных исследований, но и своеобразными распределительными центрами регионального развития: экономического, социального, культурного, предпринимательского и научного.

В среднесрочной перспективе на рынке труда Липецкой области будет устойчивая потребность в квалифицированных специалистах для предприятий обрабатывающей промышленности. Это подтверждается направлениями развития экономики региона, в том числе:

- развитие действующей площадки федеральной особой экономической зоны промышленно-производственного типа «Липецк» (ОЭЗ ППТ «Липецк») и освоение ее второго земельного участка на территории Елецкого района, где *предполагается размещение предприятий приоритетных отраслей промышленности;*

- развитие инновационного промышленного кластера по производству «белой техники» на базе ЗАО «ИНДЕЗИТ ИНТЕРНЭШНЛ»;

- развитие машиностроения за счет создания промышленного кластера станкостроения и станкоинструментальной промышленности «ЛИПЕЦКМАШ» и инновационного

территориального кластера машиностроения и металлообработки «Долина машиностроения»;

- развитие кластера композитных материалов и изделий из них;

- развитие региональных особых экономических зон промышленно-производственного и технико-внедренческого типа.

Однако направления и качество подготовки лиц, имеющих дипломы о высшем образовании, не всегда соответствуют требованиям, предъявляемым рынком труда. Для улучшения ситуации в России были разработаны и внедрены образовательные программы прикладного бакалавриата. Они ориентированы не только на получение теоретических знаний, но и практических навыков по запросам рынка труда. В 2015 г. на программы прикладного бакалавриата в России зачислено 5% из общего числа абитуриентов, поступивших на программы бакалавриата и специалитета. К 2018 г. доля прикладных бакалавров должна составить не менее 30% в общей численности обучающихся в образовательных учреждениях по программам высшего образования. Такие изменения в системе подготовки кадров положительно отразятся на качественных характеристиках накапливаемого человеческого капитала. Полученные в ходе прикладного высшего образования знания и навыки позволят выпускникам найти работу по специальности. Таким образом, максимальное соответствие характеристик наемных работников требованиям рабочих мест будет способствовать эффективному управлению человеческим капиталом и развитию конкурентоспособных отраслей российской экономики.

Поэтому для обеспечения предприятий качественной рабочей силой одним из вариантов сотрудничества может быть взаимодействие работодателей и образовательных организаций Липецкой области в рамках кластеров на основе механизма государственно-частного партнерства. В этом случае промышленные предприятия смогут активно влиять на формирование программ профессиональной подготовки кадров в соответствии с потребностями регионального рынка

труда и с учетом задач инновационной цифровой экономики, в том числе за счет финансирования материально-технической базы учебного процесса, организации стажировок и производственных практик обучающихся в рамках прикладного бакалавриата. Как результат, гибкие взаимоотношения между образовательными организациями и модернизируемыми промышленными предприятиями будут способствовать развитию регионального человеческого капитала.

Кроме того, модернизация промышленности региона положительно скажется на отдельных составных элементах человеческого капитала. В частности:

- внедрение «зеленых» и ресурсосберегающих технологий повысит мотивационную и культурную составляющие человеческого капитала за счет стремления работников к экономии материальных ресурсов и повышения культуры труда;

- техническое обновление производства повысит компетентностную и мотивационную составляющие человеческого капитала за счет переобучения, мотивации к труду на современных рабочих местах и технологической дисциплины;

- диверсификация производства и создание промышленных кластеров повысят мотивационную составляющую человеческого капитала за счет концентрации трудовых ресурсов на наиболее востребованных направлениях деятельности и положительного отношения к трудовой мобильности.

Таким образом, решение стратегических задач региональной промышленности предоставит возможность развития имеющегося человеческого капитала, который станет базовым фактором роста экономики в будущем. Однако это произойдет при условии формирования в процессе обучения востребованных рынком труда компетенций и навыков, решения проблемы трудоустройства по полученным профессиям и специальностям, а также пересмотра используемых механизмов финансирования системы образования для повышения их эффективности.

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И УСЛОВИЯ ТРУДА В БАНКОВСКОМ БИЗНЕСЕ

Цифровая экономика – это хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий¹.

Влияние цифровых технологий на банки и банковскую деятельность прослеживается как минимум по следующим направлениям:

- сокращение количества банковских учреждений и персонала, развитие мобильного банкинга, автоматизация многих бизнес-процессов;
- перевод ряда бизнес-процессов в дистанционный формат и на аутсорсинг;
- перевод дистрибуции многих банковских продуктов и услуг из офисов в онлайн;
- возникновение в банковской деятельности новых инструментов и технологий;
- использование новых цифровых технологий в рамках адаптации их к банковской деятельности.

Эти тезисы подтверждаются соответствующими цифрами: за последние четыре года количество банков сократилось на 342 ед., а число внутренних структурных подразделений (дополнительных офисов, операционных, кредитно-кассовых

¹ Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы. <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71570570/#1000>.

офисов и т. п.) на 10219 ед.² Именно снижение числа структурных подразделений банков свидетельствует о большой работе по оптимизации бизнес-процессов на основе цифровых технологий с целью сокращения издержек и повышения эффективности в условиях обострения конкуренции на рынках банковских продуктов и услуг. Издержки, связанные с основными процессами в традиционном банковском подразделении, можно снизить на 40–60% за счет внедрения цифровых технологий³.

Активно идет сокращение занятых в банковском секторе. Так, только Сбербанк снизил численность сотрудников, занимающихся сопровождением клиентских операций, с 58 тыс. человек в 2008 году до 10 тыс. – в 2016 году⁴. Этот процесс будет активно продолжаться в масштабах всего банковского сектора, как по причине дальнейшего сокращения количества кредитных организаций и их структурных подразделений, так и в связи с модернизацией процессов сбора и анализа информации, оценки рисков, исследования рынка и клиентских предпочтений на основе внедрения технологий Big Data и блокчейн. Для примера, в корпоративном секторе банковского обслуживания применение технологии блокчейн позволяет сократить время проведения международной расчетной сделки в форме аккредитива примерно в 40 раз – с 7–10 дней до 4 часов⁵.

Использование технологии Big Data обеспечивает возможность быстрого анализа сверхбольших массивов разрозненной неструктурированной информации, собираемой из различных источников. Это позволяет сократить время

² По данным Банка России. Режим доступа: http://www.cbr.ru/statistics/print.aspx?file=bank_system/int_div_010118.htm&pid=lic&sid=itm_42701.

³ Цифровая Россия: новая реальность. Июль 2017. С. 86 // Режим доступа: <http://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf>.

⁴ Годовой отчет Сбербанка за 2016 год // Режим доступа: <https://2016.report-sberbank.ru/ru/portrait/introduction-of-information-technologies>.

⁵ Цифровая Россия: новая реальность. Июль 2017. С. 86 // Режим доступа: <http://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf>.

кредитного скоринга, снизить издержки и риски, а, следовательно, тарифы и ставки по банковским продуктам. Повышение доступности финансовых услуг позволит серьезно увеличить их сбыт, а знание клиентских предпочтений – расширить их номенклатуру. Эффективная обработка данных о частоте и местах осуществления покупок товаров, работ, услуг, местах отдыха и рекреации, характеризующих финансовое и потребительское поведение клиентов, повышает качество оценки финансового состояния, уровня жизни, расходов клиентов, сокращает время на принятие решений о выдаче кредита и условиях кредитования. В результате уменьшается влияние негативного отбора и асимметрии информации в банковской деятельности. А также и в страховой деятельности, в которой с некоторым отставанием идут аналогичные процессы.

Банковские продукты имеют преимущественно нематериальный характер и по природе своей в наибольшей степени подходят для электронной дистрибуции через Интернет. Доля банковских продуктов, реализуемых с использованием цифровых каналов в 2016 г. в России составляла 15–26% всех продаж – показатель на уровне сопоставимых по территории зарубежных стран. С 2014 г. по 2017 г. использование мобильного банкинга в России выросло втрое. Только Сбербанка России в онлайн-режиме проводит 100 млн транзакций в сутки⁶.

По мере расширения использования цифровых технологий будут происходить замещение физических каналов обслуживания клиентов дистанционными формами обслуживания, а также расширяться виды работ, осуществляемые банковским персоналом в удаленном режиме.

Уже сейчас крупнейшие банки прощупывают почву на предмет возможности перевода отдельных функциональных подразделений из московских офисов в другие регионы с более низкой зарплатой и уровнем жизни. В случае реализации этого

⁶ Годовой отчет Сбербанка за 2016 год. С. 23. // Режим доступа: <https://2016.report-sberbank.ru/ru/portrait/introduction-of-information-technologies>.

направления цифровой трансформации российского бизнеса (и не только в банковской сфере) через несколько лет мы увидим массовую миграцию трудовых ресурсов низшей и средней квалификаций из Москвы и Санкт-Петербурга в регионы. Экономические и социальные последствия такой миграции трудно представить. Дилемма «потерять работу по специальности в условиях массовых увольнений или переехать с семьей из Москвы на периферию» чревата социальным напряжением. Маргинализация и теневая занятость – не самые большие проблемы, которые ждут нас на рынке труда в цифровой экономике.

Внедрение действительно прорывных цифровых технологий в банковском секторе требуют значительных финансовых инвестиций, в том числе и в человеческий капитал. В цифровой экономике закрепляется конкурентное преимущество крупнейших банков, продолжится вытеснение мелких кредитных организаций.

Резюмируем влияние расширяющегося использования цифровых технологий на положение работников, условия и производительность труда в банковском секторе:

- массовое сокращение персонала в отрасли;
- кратное повышение производительности и снижение издержек на основе массового внедрения технологий мобильного банкинга, Big Data и блокчейн (blockchain);
- перемещение внутренних функциональных подразделений и персонала на удаленный режим работы в другие регионы с более низкой оплатой труда и уровнем жизни;
- незащищенность сотрудников, работающих на удаленном доступе в части продолжительности рабочего времени и оплаты труда.

Столь серьезные трансформации в сфере труда и занятости работников финансовой сферы требуют соответствующих изменений трудового законодательства.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ И ОБЩЕСТВЕННАЯ САМООРГАНИЗАЦИЯ В МИРЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Обновление традиционных отраслевых структур и рыночных механизмов неизменно влечет необходимость широких общественных перемен в науке, образовании, промышленности, экономике и политике, сферах социального и медицинского обеспечения, в работе фискальной и административно-управленческой систем. Возникают и новые проблемы, связанные с подготовкой специалистов и самоорганизацией профессиональных и консультационных сообществ, защитой информации и персональных данных, безопасностью частной жизни и всего общества. Среди задач общества и государства – создание условий и развития общественной самоорганизации с привлечением инновационных социальных, компьютерных и информационных технологий, научных моделей производства и услуг с учетом бурного становления нового «цифрового» уклада. И здесь неизбежным представляется трансформация социокультурных и трудовых отношений, прежде всего, в высокотехнологичных отраслях, передовых территориальных кластерах страны, проходящих на фоне обострения глубинных трудовых и социальных (классовых) противоречий в мире.

Инновации не только меняют уровень потребностей, но и вторгаются в область чувств, смыслов и приоритетов человека, влияют на компетенции профессиональной деятельности, вслед за которыми идут существенные перемены внутренних, межстрановых и глобальных рынков труда, инвестиций, высокотехнологичной продукции и сферы услуг. Компания Samumed один из таких стартапов и относительно новая биотехнологическая компания, стоимостью 12 млрд долл. Ее амбициозная долгосрочная цель – победить старение (по

материалам AMarkets). Samumed, специализируется на научных разработках генной инженерии, управляя жизнеспособностью клеток и генерируя хрящи и суставы человека. Сегодня эти идеи весьма привлекательны для широкого круга инвесторов и компания не собирается останавливаться, показывая серьезные темпы развития¹.

Будущее трудовых отношений обсуждается в органах власти и управления на всех уровнях. Например, Аналитическое управление Аппарата Совета Федерации с привлечением представителей экспертного сообщества и гражданского общества инициировало проведение с 2016 г. Научно-методического семинара «Труд в эпоху цифровых технологий: трансформация производства, занятости, налогообложения, подготовки кадров и социальной защиты». В качестве ассоциированного члена Европейской парламентской сети оценки технологий (ЭПТА) Аналитическое управление осуществляет обмен информацией с входящими в ЭПТА центрами, участвует в разработке тем ежегодных докладов на конференциях ЭПТА. Акцент делается на перспективах общественной самоорганизации и власти, информатизации и трудовых отношений в условиях «всеобщей компьютеризации, распространения мобильных платформ-приложений, «шеринг-экономики»... новых способов ведения производства и бизнеса»².

Считается, что на распространение шеринг-экономики³ оказали влияние социальные «вызовы» и динамичная

¹ Технический прогресс, инициированный и реализуемый людьми, может лишить их работы. Необходимо готовиться к новой реальности. См. подроб.: <http://expert.ru/expert/2017/29/chelovek-v-tsifrovuyu-epohu/>; 08.02.2018 г.; <https://www.amarkets.org/analytics/ambicii-samumed-15094/> 13.02.2018 г.

² Аналитический вестник № 18 (617) См.: <http://council.gov.ru/media/files/oZzl4G0Gqd5aScwxJf1y8kNAtPzAXhMe.pdf>; 24.02.2018.

³ Как известно, у термина «шеринг-экономика» (sharing economy) множество синонимов – «экономика деления», «экономика совместного потребления», «сетевая экономика», что характеризует модель или систему, основанную на коллективном использовании товаров и услуг.

«... трансформация базовых ценностей. Изменилось понимание счастья и привычек, которые на протяжении прошлого века считались незыблемыми...». Традиционные услуги меняют привычный облик мира⁴ и отсюда новый набор ценностей – свобода и мобильность. Яркими примерами являются «каршеринг»⁵ или авиационный код-шеринг⁶. Развитие шеринг-экономики стимулируют эффективность логистики и экономия на трансакционных издержках (затраты на подбор и найм персонала, обучение, переобучение и повышение квалификации кадров; сбор, обработку и хранение информации, big data; заключение контрактов и контроль). Еще недавно многие финансовые сервисы формировались в условиях асимметрии информации, когда потребитель был готов платить за ценные сведения. Еще один источник трансакционных издержек – издержки мышления и поведения, когда люди из-за асимметрии информации могут вести себя «неблагонадежно». В шеринговых системах создаются благоприятные условия для противодействия правонарушениям и коррупции: информация «прозрачна», общедоступна⁷.

Обсуждаемое проблемное пространство многомерно. Об этом свидетельствуют разработки Digital McKinsey – глобальной экспертной группы, объединяющей специалистов

⁴ Исследователи полагают, что в 70–80-е годы XX века в России особыми признаками успешности в жизни были квартира, зарплата, машина, дача и статус, а сегодня – доход, свобода, передвижение, глобальный «персональный доступ» к информационным ресурсам и связь.

⁵ *Каршеринг* – аренда автомобилей, комфортабельных коттеджей и апартаментов, что при определенном образе жизни выгоднее приобретения в собственность дома или машины.

⁶ *Код-шеринг* (англ. *Codeshare agreement*) – это механизм коммерческого партнерства, позволяющий авиакомпаниям расширить маршрутную сеть за счет виртуальных сегментов, на которых авиакомпания сама не летает, но пассажиров перевезти может. См. подроб.: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D1%88%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B3>, 20.02.2018.

⁷ Что такое шеринг-экономика? Какие преимущества у экономики совместного потребления и как государство регулирует эту сферу. См. [https:// postnauka.ru/faq/82383](https://postnauka.ru/faq/82383), 30.11.2018.

McKinsey по цифровым технологиям⁸. В исследованиях Digital McKinsey прогнозируется, что в России к 2025 году логика цифровизации обеспечит экономический рост от 19 до 34% роста ВВП. Цифровые преобразования – главные факторы мировой конкуренции и роста национальных экономик⁹. Смелые прогнозы связаны не столько «с эффектом от автоматизации», сколько с изменением форм труда и отношений в сфере общественной самоорганизации, связанные с внедрением новых, прорывных бизнес-моделей и технологий. Среди них – цифровые платформы, цифровые экосистемы, углубленная аналитика больших массивов данных, технологии «Индустрии 4.0», такие как 3D-печать, роботизация, интернет вещей; «... только интернет вещей до 2025 г. будет ежегодно приносить мировой экономике от 4 до 11 трлн долл. США»¹⁰.

Развитие технологий «Индустрии 4.0» в России для капиталоемких отраслей промышленности (добыча нефти и газа, электроэнергетика, др.) открывают возможности существенного повышения эффективности труда, но »... не влекут за собой радикальной трансформации бизнес-модели... эффект... можно получить в обрабатывающей промышленности ввиду ее высокой трудоемкости...». Проект модернизации машиностроения на основе принципов «Индустрии 4.0» ставит цель повышения в короткие сроки производительности труда и сокращения отставания от развитых стран мира. Есть примеры внедрения передовых

⁸ McKinsey & Company – международная компания, работающая в сфере управленческого консалтинга. В работе Digital McKinsey участвуют более 2 000 экспертов из разных стран, среди которых более 800 разработчиков, ИТ-архитекторов, проектировщиков, специалистов по обработке данных, тренеров и консультантов по внедрению методологии Agile и т. д.

⁹ Оценки Глобального института McKinsey к 2025 году: за счет интернет-технологий в Китае ожидается рост ВВП до 22%, в США – 1,6–2,2 трлн долл., а Россия увеличит ВВП на 4,1–8,9 трлн руб. (в ценах 2015 г.), что составит от 19 до 34% ожидаемого роста ВВП.

¹⁰ Цифровая Россия: новая реальность июль 2017; См. подроб.: <http://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf>.

технологий в России (машиностроение, авиационная, атомная промышленность), где успешно используются системы компьютерного проектирования и управления жизненным циклом продукции (Product Lifecycle Management, PLM). Так, в Объединенной авиастроительной корпорации (ОАК) внедрена концепция виртуального конструкторского бюро, когда инженеры из нескольких КБ и производственных площадок работают над проектированием модели самолета в единой цифровой среде. В нефтяной и газодобывающей отраслях используются инструменты трехмерного моделирования месторождений, а в горнодобывающих – применяются датчики и портативные устройства, помогающие отслеживать состояние и местонахождение техники, рабочих, уровень загазованности шахт, оптимизировать работу ремонтных бригад.

Как показывает опыт передовых стран, технологии предыдущих поколений и «Индустрия 4.0» можно осваивать одновременно. Для этого управляющим и топ-менеджерам необходимо стать более предприимчивыми – «просто изменить подход» – освоить новое бизнес-мышление по принятию решений, в рамках которых внедрение современных технологий откладывается из-за низкого уровня автоматизации¹¹. Так, по данным Международной федерации робототехники в России на 10 тыс. рабочих приходится только 3 промышленных робота, тогда как в среднем по миру – 69, а в странах, лидирующих по уровню научно-технического развития, – более 100. Доля российского рынка промышленных роботов составляет 0,25% мирового объема, а основными потребителями являются Китай (27%), Южная Корея (15%), Япония (14%) и Северная Америка (около 14%). Отставание, например, наблюдается по доле станков с числовым

¹¹ В промышленности, согласно отчету Центра стратегических разработок «Анализ важнейших структурных характеристик производственных мощностей обрабатывающей промышленности России», средний возраст мощностей в нефтепереработке составляет 19 лет, в металлургии – 17 лет, в химическом производстве – 14 лет.

программным управлением (ЧПУ): к данному классу в Японии относятся более 90% станков, в Германии и США – более 70%, в Китае – около 30%, а в России в 2016 году – 10% с прогнозом роста до 33% к 2020 году.

Локальные исследования региональных предприятий с целью определения профессий, которые будут востребованы в ближайшие три года – на такой срок организации «...могут примерно прогнозировать свою потребность в кадрах, а дальше – слишком много влияющих факторов...» – показали, что сейчас у регионов запрос на 70% формируется из кадров со среднеспециальным образованием... Казалось бы, роботизируй ...»¹².

Отсюда вывод: управление сферой труда и общественная самоорганизация тесно взаимообусловлены и определяют ход цифровизации в России, которую необходимо проводить поступательно на всех основных уровнях, требующих новаций в государстве и обществе, сферах науки и образования, труда и промышленности, в области автоматизации и ИТ-систем, внутренних бизнес-процессов и управления (менеджмента). Известные «4К» – критическое мышление, коммуникация, креативность и командная работа – важнейшие компетенции будущего. Сегодня в мире прогресса и глобальной цифровизации уже созданы и продолжают развиваться новые области научного знания и профессии, технологии и формы труда, стимулирующие человека учиться, меняться и снова учиться.

В Послании Президента РФ Федеральному Собранию (1 марта 2018 года) В. В. Путин обратился к нации с призывом: «Необходимо добиться, чтобы производительность труда на... предприятиях базовых отраслей... росла темпами не ниже 5 процентов в год, что позволит к концу следующего десятилетия выйти на уровень ведущих экономик мира. Хочу подчеркнуть, что повышение производительности труда – это

¹² https://hh.ru/article/305535?utm_campaign=misc_app_article305535_270218_3&utm_medium=email&utm_source=email, 28.02.2018.

и рост заработной плат, ... потребительского спроса ... дополнительный драйвер для развития экономики». Государство и власть, как признает Президент, готовы сделать «... всё, чтобы у наших предпринимателей появлялись новые возможности для расширения производств,.. открытия компаний,.. создания современных рабочих мест... Такой же современной должна быть и жизнь людей, которые своим трудом обеспечивают этот успех...». Президент «рассчитывает», а люди труда ожидают, что «... российский бизнес будет наращивать свой вклад в прорывное развитие страны, а уважение к предпринимательскому труду в обществе будет расти. Это очень важно»¹³.

¹³ Послание Президента Федеральному Собранию, 1 марта 2018 года; См. подробно: <http://kremlin.ru/events/president/news/56957>. 1.03.2018.

ИЗМЕНЕНИЕ СТРУКТУРЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

В июле 2017 года распоряжением Правительства Российской Федерации № 1632-р была утверждена программа «Цифровая экономика Российской Федерации».

Данной программой определены цели, задачи, направления и сроки реализации основных мер государственной политики по созданию необходимых условий для развития в России цифровой экономики.

Согласно распоряжению, цифровая экономика представлена 3 следующими уровнями (рисунок № 1), которые в своем тесном взаимодействии влияют на жизнь граждан и общества в целом: рынки и отрасли экономики (сферы деятельности), где осуществляется взаимодействие конкретных субъектов (поставщиков и потребителей товаров, работ и услуг); платформы и технологии, где формируются компетенции для развития рынков и отраслей экономики (сфер деятельности); среда, которая создает условия для развития платформ и технологий и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики (сфер деятельности) и охватывает нормативное регулирование, информационную инфраструктуру, кадры и информационную безопасность¹.

Основой формирования, становления, развития и функционирования цифровой экономики являются высококвалифицированные специалисты, способные

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р программа «Цифровая экономика Российской Федерации». URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>.

реализовывать свой трудовой потенциал. Это в свою очередь возможно при условии изменений инструментариев по трудоустройству безработных.

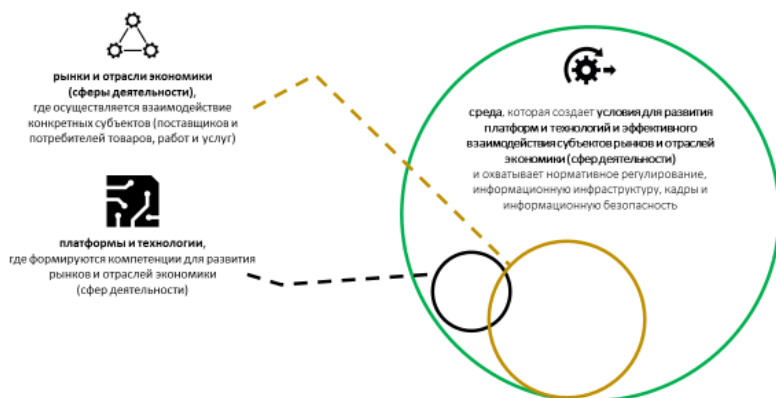


Рис. 1. Уровни цифровой экономики²

Так в настоящее время уже применяются на практике автоматизированные системы, способные полностью или частично преобразовать процесс поиска, подбора, отбора персонала и иных функций управления персоналом и кадрового делопроизводства.

К примеру, в настоящее время эффективно реализована платформа «Talantix», разработанная компанией Head hunter.

Данной платформой уже реализуется аутсорсинговый функционал такой как:

- Подбор. Все этапы подбора персонала с удобной статистикой.
- Оценка. Инструменты СЕВ SHL для определения способностей и компетенций.
- Кадровое делопроизводство. Все кадровые документы в интеграции с вашей системой бухгалтерии.
- Адаптация. Бережное сопровождение сотрудника на испытательном сроке.

² Составлено автором.

– Обучение. Программы развития и статистика пройденных курсов с умной аналитикой.

– Компенсации и льготы. Все составляющие вашей системы мотивации сотрудников³.

При условии дальнейшего развития применения нейросетей и искусственного интеллекта в различных областях экономики можно предположить вариант существенного сдвига в структуре рынка труда – снижением занятости населения в отношении категорий низкоквалифицированных работников и трудовых мигрантов.



Рис. 2. Модель замещения определенных функций посредством использования искусственного интеллекта⁴

Правовое регулирование новой цифровой экономической формации требует изменений в части администрирования информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе в отрасли социальной рекламы в интернете.

Кроме того, среда, как один из уровней цифровой экономики создает условия по развитию платформ и

³ Сайт «Talentix» <https://talantix.ru>.

⁴ Составлено автором.

технологий, а также эффективного взаимодействия субъектов рынка и отраслей экономики (сфер деятельности). Это влияет на изменение структуру занятости населения, появляются новые профессии: SSM менеджер, майнер.

Такие сложившиеся тенденции определяют новый уровень экономического взаимодействия владельца (оператора) социальной сети или сайта и зарегистрированного пользователя этой сети. Так «активность на сайте», регистрация или присутствие на сайте (площадке) оплачивается оператором.

Правовое регулирование новой цифровой экономической формации требует изменений в части администрирования информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе в отрасли социальной рекламы в интернете.

Подтверждением тому может являться показатель доли пользователей Российского сегмента интернета, который составляет 87 млн человек, согласно статистическим данным на 2017 год⁵.

Таким образом, можно предположить, что при дальнейшем развитии и функционировании цифровой экономики возможно внедрение безусловного базового дохода⁶, как меры по регулированию и проведению социальной политики государства.

⁵ По материалам конференции «РИФ+КИБ 2017». URL: [http:// 2017.russianinternetforum.ru/news/1298/](http://2017.russianinternetforum.ru/news/1298/).

⁶ Составлено автором. Базовый доход – это новая форма монетизации льгот для населения с целью оптимизации структуры власти и проведения административной реформы.

**Кудин А. Ш.,
Лукьянова Р. Р.,** к.э.н.

г. Екатеринбург, Уральский государственный экономический университет

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Динамичное развитие рынка удаленной работы в целом, и, в частности, такой его области, как международный фриланс, детерминирует появление все большего числа исследований в этой сфере.

По данным исследования, проведенного представительством платежной системы PayPal в РФ и исследовательским агентством Data Insight в августе – сентябре 2017 года около 66% российских фрилансеров (самозанятых профессионалов) получали заказы от иностранных клиентов, а только с зарубежными заказчиками работало 14%. Заказы иностранных клиентов обеспечивают фрилансерам более высокие доходы, чем заказы российских клиентов. Если это основной источник дохода, то средний доход фрилансера составляет 60,7 тыс. руб. в месяц. В среднем же фрилансер, работающий с иностранными заказчиками зарабатывал 43,5 тыс. руб., а с российскими – 37,8 тыс. руб.¹

Среднемесячная номинальная заработная плата по предварительным данным ГКС РФ в 2017 году составила 39,1 тыс. руб.²

¹ Фриланс в России. Рынок и перспективы 2017 [Электронный ресурс] // Data Insight : [сайт]. [2017]. URL: <http://datainsight.ru/sites/default/files/PayPalDataInsight2017.pdf> (дата обращения: 28.02.2018).

² Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике Российской Федерации в 1991–2017 гг. // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. [2017]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения: 28.02.2018).

По результатам более раннего исследования, проведенного Высшей школой экономики, численность российских фрилансеров оценивается в 2% – до 1,5 млн человек. В среднем заработная плата фрилансеров в 2008 и 2010 годах составляла чуть более 30 тыс. руб. в месяц, в 2013 году – 38 тыс. руб., в 2014 году – 37,8 тыс. руб. в месяц.

Таким образом, по самым приблизительным подсчетам годовой объем доходов российских фрилансеров в 2017 году составлял 680,4 млрд руб.

Подсчитаем, какие налоговые поступления в бюджет обеспечил бы подобный уровень дохода. Наиболее вероятной к применению самозанятыми профессионалами является упрощенная система налогообложения, используемая в случае регистрации фрилансером в качестве индивидуального предпринимателя. При применении ставки налогообложения 6% с полученного дохода, налоговые поступления могли бы составить 40,82 млрд руб. в год. Сумма исчисленного за налоговый период налога с доходов, уплачиваемого в связи с применением упрощенной системы налогообложения составила 285,25 млрд руб. в 2016 году (консолидированные данные за 2017 год еще не опубликованы на сайте ФНС РФ). Таким образом, возможная доля поступлений от доходов фрилансеров в общей сумме аналогичных налоговых поступлений может составлять 14,3% – что является значимым показателем для российской экономики.

Также индивидуальный предприниматель уплачивает страховые взносы на обязательное пенсионное и медицинское страхование. По приблизительным подсчетам общая сумма взносов могла бы составлять 44,3 млрд руб. (примерно 29,5 тыс. руб. в расчете на одного фрилансера).

Но есть ли такие перспективы у российского рынка удаленной работы?

Относительно невысокий уровень зарплаты, сложность проверки денежных поступлений от заказчиков – стимулирует фрилансеров полностью или частично скрывать свои доходы и не уплачивать с них налоги.

При получении доходов от иностранных заказчиков в платежной системе PayPal (третий по популярности способ получения доходов после банковского перевода и перевода на карту) далеко не каждый российский фрилансер уплачивает налоги и сборы. На форумах фрилансеров имеется множество информации и обсуждений на тему уклонения от уплаты налогов с полученных доходов.

Работодатель также не всегда заключает официальный договор с фрилансером, а, заключив, пытается минимизировать отчисления в бюджет. Например, при заключении договора с индивидуальным предпринимателем обязанности по уплате налога с доходов и отчислений в пенсионный фонд несет исполнитель, а не заказчик. В 67% случаев заказчиком является частное лицо, группа лиц или семья³, что в принципе сводит на нет договорные отношения с фрилансером.

Поэтому одним из направлений совершенствования рынка удаленной работы является оптимизация налогообложения – возможно предоставление каникул для вновь зарегистрировавшихся в качестве индивидуальных предпринимателей фрилансеров по взносам на обязательное страхование. Так как, согласно исследованиям ВШЭ колебания доходов фрилансеров значительны от месяца к месяцу, соответственно финансовое планирование крайне затруднительно. А отчисления на обязательное страхование уменьшает реальные доходы на 2,46 тыс. руб. в месяц, что составляет 6,5% от среднемесячного заработка фрилансера.

В качестве основного фактора, сдерживающего рост заработной платы фрилансеров, следует отметить высокую конкуренцию на рынке удаленной работы.

Среди основных трудностей в работе с иностранными заказчиками российские фрилансеры отмечают: высокую конкуренцию (30%), разницу часовых поясов (29%), языковой

³ Фриланс в России. Рынок и перспективы 2017 [Электронный ресурс] // Data Insight : [сайт]. [2017]. URL: <http://datainsight.ru/sites/default/files/PayPalDataInsight2017.pdf> (дата обращения: 28.02.2018).

барьер, недостаточно хороший уровень владения иностранным языком (27%), сложности получения оплаты от заказчика (17%), сложности юридического оформления сделки (13%), сложности взаимопонимания из-за различий в деловой культуре (13%)⁴.

В части рынка, представленной русскоязычными фрилансерами, основную конкуренцию российским фрилансерам составляют исполнители из Украины.

По данным переписи фрилансеров, проведенных специалистами НИУ ВШЭ, «от опроса к опросу доля жителей России среди русскоязычных фрилансеров постепенно уменьшается (с 76% в 2009 г. до 62% в 2014 г.). А вот фрилансеры с Украины за последние годы, наоборот, приобрели на рынке значительно больший вес: их доля увеличилась от 15% в 2009 г. до 26% в 2014 г.»⁵. Но факторами таких значений показателей может являться: развитие интернет-платформы, использовавшейся для переписи фрилансеров – ее представленности за рубежом; геополитические события в Украине, приводящие к изменениям украинского рынка труда.

В целом геополитические события в Украине привели к существенному росту доли самозанятых в украинской экономике. Так, анализ объема выполненных украинскими фрилансерами работ и услуг посредством крупных международных бирж фриланса elance.com и Upwork показал, что по данному показателю украинцы занимают четвертое место среди всех стран-участниц указанных бирж.

По данным самой большой в мире фриланс-биржи Upwork за 2014 год объем заработка украинских фрилансеров составил

⁴ Фриланс в России. Рынок и перспективы 2017 [Электронный ресурс] // Data Insight : [сайт]. [2017]. URL: <http://datainsight.ru/sites/default/files/PayPalDataInsight2017.pdf> (дата обращения: 28.02.2018).

⁵ Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров) [Текст] / Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. ; отв. ред. сер. В. В. Радаев ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики» ; Лаб. экон.-социол. исслед. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 225, [1] с. – 300 экз. – (Аналитика ЛЭСИ. Вып. 16).

61 млн долл., что в разрезе стран-участниц биржи соответствует четвертому месту в мире (после Индии, США и Филиппин). По прогнозам администрации Upwork к 2020 году объем заработка украинских фрилансеров составит 610 млн долл. (что в десять раз больше, чем аналогичный показатель за 2014 год). Привлекательность и стремительное развитие фриланса в Украине также характеризует активное появление на территории Украины представительств международных фриланс-бирж⁶. Среди конкурентных преимуществ украинских фрилансеров отмечают высокую квалификацию и низкие ставки оплаты труда.

Таким образом, направлениями совершенствования рынка удаленной работы являются: снижение налогового бремени с целью вывода доходов фрилансеров из тени (льготные ставки, налоговые каникулы и т. п.), обучение и помощь в поиске работы (льготное обучение иностранному языку, информирование и обучение работе на международных биржах фриланса). То есть основным направлением развития рынка удаленной работы, выгодного для всех участников социального партнерства на рынке труда, является создание эффективной инфраструктуры, позволяющей как искать и выполнять заказы удаленных работодателей, так и уплачивать соответствующие налоги и сборы по оптимальным для фрилансера ставкам.

⁶ Растущий рынок фриланса в Украине: глобальная тенденция или местный феномен? // Форбс Украина. 2015. № 12.

Кузьмич Н. В., старший преподаватель
Габышева Т. Р., студент
г. Якутск, Якутский филиал ОУП ВО «АТИСО»

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ» В ГЛОБАЛЬНОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ

В настоящее время Российская Федерация претерпевает становление своей государственности, включая становление всех вытекающих общественных институтов, в число которых входит и система образования. В рамках системы образования важное значение в правовой деятельности государства имеет направление подготовки «Юриспруденция», поскольку оно существенно влияет на функционирование государственного аппарата путем обучения и подготовки трудовых ресурсов, являющихся его неотъемлемой частью.

Также следует отметить, что правовая сфера оказывает существенное влияние на остальные сферы жизни государства и, как следствие, на население, проживающего на его территории, что предопределяет значимость юридического образования. Поскольку Россия, согласно Конституции Российской Федерации¹ (далее – Конституция РФ), является правовым государством, правовые аспекты жизни государства, включая такой общий принцип юридических наук и отраслей права, как законность, нуждаются в развитии и надлежащей реализации.

Стоит особо выделить вступившие в силу 1 сентября 2017 года изменения, затронувшие образовательный стандарт для юридической специальности, утвержденный приказом

¹ Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (в редакции от 21 июля 2014 г.) // Российская газета, 1993, 25 декабря; 2014, 23 июля.

Минобрнауки России². Так, в настоящее время обучение в заочной форме по специальности «Юриспруденция» уровня бакалавриата допускается, но лишь при получении второго или последующего высшего образования. Указанное изменение направлено на повышение качества обучения по данной специальности, и в этом плане представляется целесообразным, поскольку юриспруденция как наука предполагает усвоение большого количества необходимой информации.

Однако указанное изменение, помимо прочего, затронуло уже установившийся порядок получения высшего юридического образования, что в какой-то степени ограничило его доступность для определенной доли граждан, рассчитывавших совмещать процесс обучения с осуществлением какой-либо производственной деятельности, не имея при этом высшего образования. На фоне упразднения специалитета такое изменение в целом представляется противоречивым, тогда как при рассмотрении данного вопроса стоит учитывать многочисленные социальные факторы, сопутствующие населению страны.

Так, согласно статье 7 Конституции РФ, Россия есть социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В свою очередь статья 43 Конституции РФ регламентирует право каждого на образование, что, сочетаясь с положением о свободном развитии человека, должно предполагать открытость доступа населения для получения высшего бакалаврского образования по направлению подготовки «Юриспруденция». Учитывая то, что изначально юриспруденция предполагалась быть более

² Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 декабря 2016 г. № 1511 (в редакции от 13 июля 2017 г.) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата)» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 29.12.2016; 08.08.2017.

открытой для обучения, с установлением ограничений на заочную форму получения образования происходит социальное расслоение общества.

Стоит также отметить, что указание на то, в какой форме проходило обучение по специальности в дипломе выпускников не указывается и данные официальной статистики федерального уровня касательно данного вопроса отсутствуют по причине отсутствия самого статистического исследования, а, следовательно, возможное утверждение о том, что специалисты в области юриспруденции, обучавшиеся по заочной форме обучения, выполняют свои профессиональные функции хуже, чем те, кто обучался по очной форме обучения, некорректно.

Впрочем, стоит также учитывать то, что для желающих получить высшее юридическое образование уровня бакалавриата ограничение его получения, сопутствующий заочной форме обучения, по очно-заочной форме не установлен. Так, согласно уже указанному государственному стандарту, а также Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. (в редакции от 29 декабря 2017 г.) «Об образовании в Российской Федерации»³, допускается получение высшего образования по очно-заочной форме обучения, которая предполагает возможность совмещения производственной деятельности и учебного процесса, однако, не в такой свободной форме, какая возможна при обучении по заочной форме.

Возможно было бы гораздо более целесообразно не устанавливать такое ограничение вовсе, а для повышения квалификации будущих профессионалов в юридической сфере увеличить количество часов обучения или, например, предоставить возможность обучения по заочной форме исключительно введенным для этих целей университетам и их филиалам с соответствующим уровнем учебной нагрузки, не затрудняя при этом доступ для студентов на рынок труда.

³ Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53 (ч. 1), ст. 7598; 2018, № 1 (ч. 1), ст. 57.

Таким образом, представляется возможным утверждать, что направление подготовки «Юриспруденция» занимает значимую позицию в системе образования Российской Федерации и соответствующие данному направлению реформы не могут не оказывать влияние на все проявления социальной жизни общества и государства.

НЕОБХОДИМ НОВЫЙ ИМПУЛЬС РАЗВИТИЯ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

В последние годы наша страна стала возрождаться как мощное государство, взаимные санкции со странами Европы и США способствовали росту национальной экономики, увеличилась средняя ожидаемая продолжительность жизни россиян, однако уровень смертности в нашей стране все еще остается выше, чем в европейских странах. Одной из наиболее значимых в нашей стране остается смертность от внешних причин (несчастных случаев, травм, отравлений и т. п.).

Так, по данным Свердловского регионального отделения Фонда социального страхования, который обслуживает 1 658 308 застрахованных граждан (на 01.01.2017), т. е. половину работающего населения Уральского федерального округа, количество несчастных случаев на производстве снизилось с 1944 в 2015 году до 1248 – в 2017. Однако по оценкам специалистов официальные эти показатели несколько занижены, т. к. часто производственный травматизм выдается за бытовой¹.

Особый интерес представляют причины несчастных случаев на производстве: 22,5% несчастных случаев по данным Свердловского фонда соцстраха происходит из-за неудовлетворительной организации производства работ; 17,7% – из-за нарушения требований безопасности; 3,5% – из-за нарушения трудовой и производственной дисциплины;

¹ Жеманова С. Ю., Плутова М. И. Оценка и снижение уровня производственного травматизма и заболеваемости в ПАО Сбербанк // Human Progress. 2016. Том 2, № 4 [Электронный ресурс] URL: http://progress-human.com/images/2016/Tom2_4/Zhemanova_Plutova.pdf, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

3,3% – из-за недостатков в обучении безопасным приемам труда; 2,7% – из-за недостатков в организации рабочих мест; 0,5% – использование работающего не по специальности. Все перечисленные нами проблемы решаются в рамках научной организации труда (НОТ).

Структура причин выявленных профессиональных заболеваний (рис. 1) опять же показывает нам отсутствие или недостаточное развитие научной организации труда в компаниях.

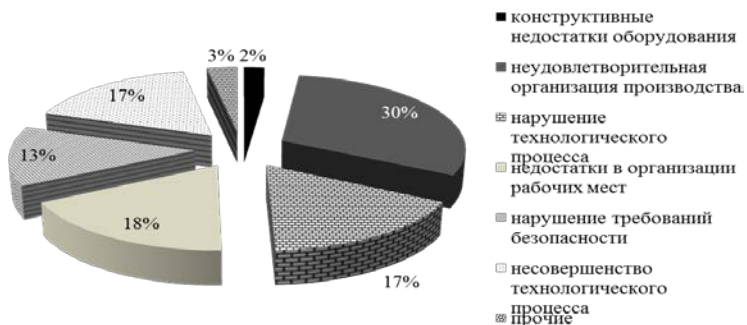
Опыт автора по проведению научных исследований в современных производственных компаниях показывает, что экономисты по труду занимаются только штатным расписанием, табелем, начислением заработной платы и, в лучшем случае, нормированием труда. Организацией труда либо не занимаются вообще, либо используют заимствованные Лин-технологии^{2 3}. Эти «тощие» (буквальный перевод) технологии сложно приживаются на нашей отечественной почве⁴.

По нашему мнению, Лин-технологии – это усеченные и адаптированные для японского менталитета идеи научной организации труда. Если русскую поэзию (Пушкина, Лермонтова, Тютчева и др.) перевести вначале с русского на японский, а затем обратно с японского на русский, нас вряд ли будут восхищать такие дважды переведенные стихи. Так же и с Лин-технологиями.

² Цветкова Е. В., Двадненко М. В. Внедрение ЛИН-технологий для повышения эффективности производства // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 11–3. С. 229.

³ Хамзина Э. Р. Основные подходы к организации ЛИН-технологий на машиностроительных предприятиях // Экономика и социум. 2016. № 11–2 (30). С. 310–313.

⁴ Новик Е. В. Проблемы внедрения ЛИН-технологий в практику отечественных бизнес-структур // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. 2009. № 3. С. 28–37.



Мы считаем, что после почти 30-летнего отказа от НОТ, ее необходимо возрождать, пока еще остались специалисты, которые помнят, что это такое. В истории НОТ в России были периоды забвения этой науки: после бурного развития в 20-х годах XX века, в 30-х она была объявлена вне закона, но затем снова возродилась в 60-е. И инициаторами возрождения тогда стали рабочие Уралхиммаш завода.

Сегодня официальными представителями рабочего по найму населения являются профсоюзы: они заинтересованы в сокращении производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, в росте производительности труда как основания повышения заработной платы. При этом профсоюзы имеют рычаги влияния на работодателей при подписании коллективных договоров, поэтому они могут стать тем двигателем, который не только вновь возродит научную организацию труда, но и позволит ей развиваться с учетом современного цифрового производства.

В настоящий момент науке об организации труда необходимо научиться использовать компьютерные технологии для изучения трудового и производственного процесса (автоматизированные фотография рабочего времени и хронометраж), установления норм труда, расчета разных вариантов разделения труда и выбора оптимального, оптимизации процессов. В этом нам видится будущее НОТ.

Кураева Л. Н., с.н.с.

г. Москва, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОГРАММ СОПРОВОЖДЕНИЯ ИНВАЛИДОВ МОЛОДОГО ВОЗРАСТА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе инвалидов, является одним из важнейших направлений государственной политики в области содействия занятости населения. В настоящее время особое внимание со стороны региональных властей уделяется вопросам содействия трудоустройству молодых людей с ограниченными возможностями здоровья, относящихся к наиболее социально уязвимым категориям граждан.

Причинами сложности в трудоустройстве молодых инвалидов на инклюзивном рынке труда являются не только серьезные нарушения функций их организма, затрудняющие физический доступ к месту работы и выполнение некоторых трудовых функций, а также стереотипы и предубеждения со стороны работодателей к приему на работу людей с инвалидностью, но и те сложности, с которыми сталкивается молодежь, впервые выходящая на рынок труда: слабая профессиональная ориентация (неопределенность в выборе профессии и дальнейшей сферы профессиональной деятельности), у получивших профессиональное образование – отсутствие практического опыта работы по специальности, навыков индивидуального трудоустройства. По мнению экспертов из региональной общественной организации инвалидов «Перспектива» самостоятельно способны трудоустроиться не более 15% от общего числа молодых людей с инвалидностью, остальным требуются специальные

программы, предусматривающие учет особенностей каждого соискателя рабочего места, а также помощь в составлении индивидуального плана поиска работы и персонального сопровождения как в процессе поиска работы, так и в адаптационный период трудовой деятельности на обретенном рабочем месте¹.

В субъектах Российской Федерации начата реализация целого ряда мер по содействию в трудоустройстве инвалидов молодого возраста, закреплению их на рабочих местах с использованием элементов сопровождения. В центрах занятости населения выделяются специалисты или целые структурные подразделения, целенаправленно и инициативно занимающиеся трудоустройством инвалидов. Анализ деятельности региональных служб занятости по содействию трудоустройству молодежи с инвалидностью позволил выявить основные направления этой деятельности, дающие позитивный эффект:

- формирование информации о фактическом трудоустройстве выпускников из числа инвалидов с использованием баз данных управлений Пенсионного фонда по субъекту РФ;
- формирование персональных списков молодых инвалидов, имеющих трудовые рекомендации, не работающих и не обращавшихся в органы службы занятости населения за содействием в трудоустройстве;
- формирование персонифицированного реестра молодых инвалидов с тяжелыми нарушениями функций организма и ограничением жизнедеятельности, имеющих в индивидуальной программе реабилитации или абилитации (ИПРА) рекомендации о потребности в сопровождении при трудоустройстве и адаптации на рабочем месте;

¹ Технологии трудоустройства людей с инвалидностью. Ч. 2. М.: Перспектива, 2012.

- организация взаимодействия с незанятыми инвалидами молодого возраста, ранее не обращавшимися в ЦЗН, с целью их информирования об имеющихся возможностях трудоустройства, в том числе на специально оборудованных местах с учетом имеющихся физических ограничений, включая услуги по сопровождению;
- предоставление молодым инвалидам, обратившимся в ЦЗН, необходимого объема государственных услуг по содействию в их трудоустройстве, выявление барьеров, препятствующих трудоустройству, организация при необходимости сопровождаемого трудоустройства (оказание помощи в составлении и направлении работодателям резюме, сопровождение на ярмарках вакансий, на собеседовании с работодателем и при трудоустройстве), организация помощи наставника на рабочем месте;
- формирование банка данных организаций, готовых принять на работу молодых работников с инвалидностью, в том числе без трудового опыта;
- расширение спектра взаимодействия с работодателями по вопросам трудоустройства инвалидов молодого возраста на основе договорных отношений о совместной деятельности по организации стажировок молодых инвалидов, получивших профессиональное образование, созданию условий для адаптации на рабочем месте, организации наставничества на рабочем месте;
- проведение необходимых консультаций с работодателями для подбора возможных вакансий по трудоустройству инвалида с учетом создания рекомендованных инвалиду специальных условий труда, оборудования рабочего места, обеспечения доступа к рабочему месту, прикрепления наставника;
- разработка и реализация мер по стимулированию работодателей к созданию специализированных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделению

наставников из числа сотрудников организации с частичной компенсацией затрат произведенных работодателем;

- оказание работодателям методической помощи по организации наставничества принимаемого на работу молодого инвалида, в том числе выпускника, в целях его адаптации на рабочем месте, консультирование наставника.

В своих отчетах в Минтруд России органы власти субъектов РФ сообщают о положительных результатах деятельности по содействию занятости молодых инвалидов, в том числе выпускников учреждений профессионального образования. Реализация мероприятий этого направления, в том числе индивидуальных программ сопровождения, позволяет существенно увеличить уровень трудоустройства инвалидов молодого возраста. Так в Самарской области в 2017 году – более чем в 2 раза по сравнению с предыдущим годом (с 24,8% до 56%).

На базе общественных организаций инвалидов в регионах создаются Центры, оказывающие услуги по сопровождению инвалидов молодого возраста при трудоустройстве. В настоящее время социально ориентированные некоммерческие организации, предоставляющие дополнительные адресные услуги в сфере содействия трудоустройству инвалидов, в том числе посредством службы сопровождения инвалидов в целях их трудоустройства, осуществляют свою деятельность в целом ряде субъектов РФ (г. Москве, Брянской, Нижегородской, Кемеровской, Свердловской областях, Ставропольском и Красноярском краях и др.).

Так Департаментом социальной защиты населения Кемеровской области совместно с областной организацией «Всероссийское общество инвалидов» с 2013 года организована служба, осуществляющая сопровождение инвалидов, в том числе молодого возраста, в процессе поиска работы, трудоустройства и адаптации на рабочем месте.

В Воронежской области региональная организация инвалидов совместно с Департаментом труда и занятости населения создали Единый областной центр трудоустройства и предоставления дистанционного надомного труда инвалидов. Целью создания данного центра является: создание единого центра мониторинга и информирования о вакансиях и удаленной работе для инвалидов, сопровождаемое трудоустройство, а также профессиональная адаптация инвалидов.

В Тюменской области в рамках реализации программ социальной реабилитации и адаптации инвалидов, в том числе мероприятий, направленных на содействие занятости инвалидов, в общественных организациях инвалидов функционируют Службы сопровождения инвалидов в целях содействия их трудоустройству ². Специалистами Служб сопровождения оказывается помощь в составлении анкеты соискателя, ведется поиск потенциальных работодателей, организуются встречи соискателей-инвалидов с работодателями, проводится консультирование инвалидов по вопросам профессиональной ориентации и трудоустройства. Молодым людям с ограниченными возможностями здоровья оказывается содействие в выработке мотивации к активному поиску работы.

Как показывает практика, персональное сопровождаемое трудоустройство, реализованное в необходимом объеме с учетом нарушений функций и ограничений жизнедеятельности и личностных особенностей инвалида является эффективным инструментом содействия трудоустройству молодых инвалидов на открытом рынке труда. В целях организации адресной работы по трудоустройству молодых инвалидов, в том числе выпускников учреждений профессионального образования, в

² Программа Тюменской области по сопровождению инвалидов молодого возраста при трудоустройстве на 2017–2020 годы», утвержденная распоряжением Правительства Тюменской области от 27 сентября 2017 г. № 1116-рп.

субъектах РФ необходимо развивать активное взаимодействие органов службы занятости с органами образования, федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, органами социальной защиты, работодателями, общественными организациями инвалидов и иными органами, заинтересованными в реализации мероприятий, направленных на содействие трудоустройству инвалидов.

ВЕРБАЛЬНЫЕ И НЕВЕРБАЛЬНЫЕ СРЕДСТВА КОММУНИКАЦИИ И ИХ ЗНАЧЕНИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Социальное взаимодействие – процесс, в котором каждый человек участвует с самого рождения. С возрастом социальные процессы становятся все более сложными и многогранными. История развития человека и общения конкретных индивидуумов между собой и в коллективе приводит к необходимости отметить особенную роль социального взаимодействия со всеми вытекающими из этого последствиями, важнейшим из которых является последовательное возникновение общественного разделения труда. Это разделение привело к постепенному появлению различных форм деловых отношений и формированию отдельных компаний. Такая система показала намного более эффективный результат, нежели работа каждого отдельного субъекта. Иногда эффективность этих процессов напрямую зависит от того, насколько четко человек понимает, что такое общество, как с ним взаимодействовать, и как правильно владеть средствами коммуникации.

Постепенно социальная система приводит к потребности организовать налаженную схему взаимоотношений участников социальной группы ¹. Цифровизация экономики способна помочь решить насущные социальные проблемы, упрощая коммуникации. Широкое определение данного термина гласит, что это система экономических отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий.

¹ Федченко А. А. Инновационные процессы в социально-трудовой сфере: монография / А. А. Федченко. – Саарбрюккен: Изд-во Palmarium Academic Publishing, 2014. – С. 3.

Коммуникация – естественный процесс передачи различных данных от человека к другому индивидууму или группе лиц. Развитие цифровой экономики обеспечивает возможность коммуникаций, обмена идеями и опытом. Это обеспечивает индивидуальное выживание человека и его взаимодействие с окружающими.

Коммуникативная ситуация, в которой проходит непосредственно коммуникация, состоит из двух важнейших этапов. Первым является процесс кодирования информации. В ходе которого каждый индивидуум выбирает модель передачи данных, и воплощает его в жизнь различными способами, включая устные сообщения, письменные обращения, общение с помощью средств связи и так далее. На втором этапе коммуникации собеседником кодировщика проводится декодирование зашифрованных данных, то есть восприятие, которое зависит, в том числе, и от особенностей самого собеседника. После окончания этого процесса можно говорить об успешности коммуникации в целом.

Кодирование и декодирование информации осуществляется посредством двух основных методик: вербальной (данные передаются с помощью речевых сообщений) и невербальной (передача информации ведется с помощью различных невербальных инструментов общения). Две эти методики имеют существенные отличия².

Однако вербальная и невербальная коммуникация связаны между собой. Во-первых, они выполняют одинаковые функции. Во-вторых, уровень развития вербальных навыков связан с невербальным поведением человека. Некоторые ученые, специализирующиеся на коммуникативной сфере, особенно выделяют такой параметр, как «вербальная способность», которая при более детальном рассмотрении делится на три уровня, каждый из которых также делится на последовательные составляющие.

² Гулевич О. А. Психология коммуникации: учебное пособие / О. А. Гулевич – М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. – С. 24–25.

Таблица 1. Различия между вербальной и невербальной коммуникацией

Вербальная коммуникация	Невербальная коммуникация
<i>Абстрактность:</i> – передача сообщения может состояться и в отсутствие коммуникатора (пересказ, письменный текст); – возможно обсуждение явлений, не относящихся непосредственно к данной ситуации; – возможно использование абстрактных понятий	<i>Конкретность:</i> – передача сообщения может состояться только в присутствии коммуникатора; – коммуникация связана с непосредственной ситуацией общения; использование абстрактных понятий затруднено
Отсутствие сходства между обозначением (словом) и обозначаемым (явлением)	Подобие между обозначением и обозначаемым
<i>Дискретность.</i> Составные элементы вербального сообщения – буквы, слова, предложения, фразы – четко отделены друг от друга, их соотношение подчинено определенным правилам	<i>Континуальность.</i> Невербальные сообщения трудно разложимы на отдельные единицы
<i>Определенность, инвариантность.</i> Вербальное сообщение легко кодируется и декодируется. Между носителями языка существует определенное согласие относительно формы, значения и употребления языковых единиц	<i>Вероятностность, вариабельность.</i> Невербальное сообщение трудно поддается декодированию. Невербальный язык гораздо более неустойчивый и вариативный, что проявляется как в самих единицах, так и в правилах их комбинирования
<i>Линейная временная последовательность.</i> Слова располагаются друг за другом и декодируются последовательно	<i>Пространственно-временная целостность.</i> Коммуникатор может передавать несколько невербальных сообщений одновременно. Кроме того, невербальное сообщение декодируется целиком
<i>Осознанность, произвольность.</i> Вербальные высказывания в значительной степени осознанны, их легче подвергнуть анализу, оценить, понять, проконтролировать	<i>Неосознанность, произвольность.</i> Невербальная коммуникация спонтанна, произвольные движения преобладают над произвольными, неосознаваемые над осознаваемыми
<i>Организованный процесс обучения языку.</i> Говорить детей учат специально, семья и общество уделяют этому достаточно много времени и сил	<i>Спонтанное изучение.</i> Невербальный язык люди, как правило, успешно усваивают сами путем подражания
<i>Относительно быстрое усвоение</i>	<i>Относительно медленное усвоение</i>

К первому уровню относятся:

- применение метода принудительных команд и угроз для регуляции поведения других людей;
- использование простых команд без объяснения их смысла в ультимативной форме;
- простые – общие или нормативные утверждения («должен»).

Второй уровень включает в себя:

- использование метод убеждения с поверхностным объяснением мотивов и причин происходящего и возможных последствий;
- использование убеждения с помощью полного анализа ситуации и подробного объяснения всех возможных аспектов в необходимости дальнейших действий;
- использование оценки происходящего с помощью общепринятых в обществе норм (подразумеваются правила этики и нормы принятой морали).

И, наконец, к третьему уровню относятся:

- описание позиции со стороны чувств и эмоций, даже если они не имеют прямого отношения к происходящему;
- мотивирование других видеть ситуацию в терминах индивидуальных чувств, мотивов, представлений;
- попытки коммуникатора понять собеседника, представив себя на его месте – как радикальное средство взаимодействия³.

На наш взгляд, можно сделать вывод, о том, что чем более человек развит в вербальной сфере, тем большую активность в невербальной сфере он будет проявлять в процессе коммуникации. Вербальная и невербальная коммуникации похожи еще и в том, что имеют закономерно схожую интенсивность. Как правило, человек, который много и убежденно говорит, часто применяет также невербальные

³ Woods E. Communication abilities as predictors of verbal and nonverbal performance in persuasive interaction // Communication Reports. 1998. Vol. 11. P. 167–178.

средства общения, использует жесты рук, повороты головы, движения бровями и другие инструменты невербального общения.

Важное значение имеет гармоничное взаимодействие вербальных и невербальных средств коммуникации. Только в этом случае коммуникативный процесс будет действительно успешным. Иногда между двумя этими сферами возникает диссонанс, при котором вербальное сообщение не соответствует невербальным сигналам. Часто такая ситуация возникает в формальной сфере общения, нежели в личностно-ориентированной, и носит официальное название *«ситуация нарушенного общения»*. В таком случае коммуникация происходит с учетом следующих закономерностей:

1. Начинается полная перестройка процесса коммуникации, изменение, как продолжительности, так и эффективности, и применяемых в процессе инструментов и методов:

- снижение коммуникативной насыщенности взаимодействия;
- сигналы между собеседниками проходят с опозданием, и идут с искажением усиливается эмоциональный аспект взаимодействия;
- «раскрепощение» жестов;
- неадекватное применение интонаций в процессе передачи данных;
- пропадает значение подтекста;
- спонтанное повышение информационной избыточности сообщений.

Такое взаимодействие между речевым и неречевым поведением приводят к затруднению или полному разрушению коммуникации.

2. Кроме эффекта затрудненного общения возникает эффект недоверия к партнеру⁴.

⁴ Казаринова Н. В., Погольша В. М. Межличностное общение: повседневные практики / Н. В. Казаринова. – СПб., 2000. – С. 11.

Коммуникации являются сложным процессом, состоящим из взаимозависимых шагов. Если люди не смогут обмениваться информацией ясно, то они не сумеют работать вместе, формулировать цели и достигать их. Именно благодаря эффективной коммуникации успешно развиваются не только личностные отношения индивидуумов, но и происходит эффективное развитие общества в целом. Поэтому коммуникации занимают важное место в социально-трудовой сфере.

ТЕНДЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПУТИ ЕЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ

В целях развития системы профессионального образования Правительством РФ, федеральными и региональными органами власти, объединениями работодателей приняты соответствующие нормативные документы. Федеральным законом «Об Образовании в Российской Федерации» поставлена задача осуществить в УПО компетентностный подход к подготовке кадров¹.

В РФ сложились следующие тенденциями развития профессионального образования.

Непрерывность образования. Концепция «непрерывного образования» ставит в центр всех образовательных начал человека, которому необходимо создать условия для полного развития его способностей на протяжении всей жизни.

Стандартизация профессионального образования позволяет:

- установить базовый уровень, обеспечивающий продолжение образования;
- повысить качество подготовки субъектов системы профессионального образования в условиях дополнительного и непрерывного образования;
- обеспечивать конвертируемость профессионального образования в стране и за её пределами для успешного участия в международном рынке труда.

Демократизация образования означает его доступность, бесплатное общее образование, равноправие при получении профессионального и высшего образования на основе способностей каждого, направленные на развитие личности.

¹ Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ». URL:<http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok>. (дата обращения: 18.09.2015).

К основным признакам *плюрализации* системы образования относятся:

- децентрализация системы образования;
- создание негосударственных учебных заведений;
- введение двуязычного обучения;
- расширение способов приобретения знаний, умений и компетенций;
- введение системы предметов по выбору.

Проблемы воспроизводства квалифицированных кадров регулярно обсуждаются представителями Правительства РФ, профсоюзов и работодателей на российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Постановлением Правительства РФ от 10.02.2014 г. утверждены «Правила участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, в реализации государственной политики в области профессионального образования».

Анализ показывает, что для успешного исполнения принятых нормативных документов в стране формируется национальная система квалификаций, осуществляется компетентностный подход к подготовке кадров, внедряются ФГОС, **развиваются система дополнительного и непрерывного образования.**

Термин «*компетентность*» становится ведущим при оценке уровня квалификации работников, важнейшим критерием профессионального образования и интегральным показателем качества отечественной рабочей силы.

Вместе с тем *наш анализ показывает, что в системе профессионального образования накопились проблемы, затрудняющие воспроизводство, трудоустройство и использование квалифицированных кадров.*

1. В ряде регионах РФ отсутствует прогноз потребности в кадрах, качество рабочей силы стало критическим. Значительное количество выпускников учреждений СПО получают рабочие профессии 3-го разряда, а многие организации нуждается в рабочих 5–6 разрядов, это характерно и для многих вузов.

2. Важнейшей проблемой является несбалансированная структура воспроизводства кадров. Учреждения профессионального образования готовят рабочих и специалистов по уровням НПО и СПО примерно в объеме 1 млн человек в год, а ежегодная потребность в рабочих профессиях в 2015 и 2016 годах составляла около 2 млн человек².

Обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы является важнейшей задачей государственной политики занятости, и один из основных механизмов решения этой проблемы является взаимодействие системы профессионального образования с рынком труда³.

3. В последние годы только 48% выпускников вузов стали занимать должности, которые относятся к группе «Специалисты высшего уровня квалификации», 55% выпускников СПО стали занимают должности, относящиеся к группе «Специалисты среднего уровня квалификации»⁴. В регионах РФ наблюдается дефицит инженерно-технических и рабочих кадров, незначительна доля занятости молодежи в малом и среднем бизнесе.

Специальные исследования показали, что основной причиной трудностей профессионального роста молодежи является недостаточный уровень их знаний, умений и компетенций, а также трудности повышать свою квалификацию, или получать востребованное молодежью профессиональное образование (15%)⁵.

² Ливанов Д. В. О государственной поддержке квалифицированных рабочих кадров. // Образование в России, 2014: федер. справ. – М., 2014. – Вып. 10. – С. 281–284.

³ Кязимов К. Г. Рынок труда и профессиональное образование [электронный ресурс]. – 16.08.2006 – Режим доступа: <http://www.pmuc.ru/journal/number21/Kyazimov.htm>.

⁴ Мониторинг трудоустройства выпускников. URL: http://rastudent.ru/articles/labour_market_survey/monitoring_trudoustroystva_vypusnikov (дата обращения: 18.09.2015).

⁵ Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСП и М, 2010. С. 174.

4. Важнейшей проблемой является дефицит квалифицированных рабочих и специалистов. Во многих регионах значительно сократились объемы подготовки рабочих и одновременно увеличились объемы подготовки юристов, финансистов, менеджеров, в которых рынок уже удовлетворил свои потребности.

Наш многолетний опыт работы в системе профессионального образования показывает, что комплексная система воспроизводства рабочей силы должна предусматривать сбалансированную подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в УПО, в системе внутрифирменного обучения, а также развитие дополнительного и непрерывного профессионального образования.

5. В регионах страны качество рабочей силы стало критическим. Более 50% занятого населения являются работниками неквалифицированного труда с узкой специализацией, а также тили труда средней сложности. В отечественной промышленности средний возраст работников составляет 53–57 лет.

Не выдерживают конкуренции на мировом рынке труда 62% выпускников НПО и 55% выпускников СПО, а 80% выпускников технических вузов имеют неудовлетворительное качество профессиональной подготовки⁶.

6. Анализ данных Росстата показывает, что 80% выпускников УПО трудоустраиваются в первый год после окончания учебы, 9% выпускников не могут найти работу. По итогам 2016 г. только 25% выпускников трудоустроились по полученной профессии. Более 70% крупных отечественных компаний говорят о нарастающей тенденции нехватки высококвалифицированных кадров.

7. Распределение рабочих и специалистов по профессиям, отраслям и секторам экономики является не рациональной, большая часть работников сосредоточена в сфере «А». В

⁶ Е. В. Ткаченко Профессиональное образование в России: проблемы развития. // Ценности и смыслы. 2014, № 2(30). С. 11–12.

регионах страны слабо развит малый и средний бизнес, поэтому в этой сфере незначительная доля занятой молодежи.

8. Важной проблемой является безработица среди молодежи.

Изложенные выше проблемы обуславливают необходимость дальнейшего реформирования системы профессионального образования, повышения качества профессиональной подготовки выпускников учреждений профобразования.

1. Государственным органам, объединениям работодателей, профсоюзам, органам образования, руководителям регионов, средствам информации необходимо принять более активные меры по пропаганде профессий и специальностей, востребованных на региональных рынках труда, и их привлекательности для молодежи.

2. Необходимо постоянно прогнозировать спроса и предложения рабочей силы, определять потребности экономики регионов в наиболее перспективных кадрах, совершенствовать механизм формирования региональных заказов на подготовку квалифицированных кадров по всем уровням профессионального образования.

3. В регионах РФ следует развивать профориентацию и психологическую поддержку населения, как эффективного средства профессионального самоопределения молодежи, усиления ее учебной и трудовой мотивации.

4. Работодателям, предприятиям, службам занятости необходимо развивать систему обучения персонала, профессиональное обучение высвобождаемых работников и незанятого населения и повышать потенциал их трудоустройства.

5. Необходимо участие работодателей, профсоюзов и органов образования в принятии федеральных законов о квотировании рабочих мест для выпускников УПО и «налога на квалификацию», стимулирующих затраты работодателей на воспроизводство квалифицированных рабочих и специалистов.

6. Задачи по реализации компетентностного подхода обуславливают создание в регионах инновационной образовательной инфраструктуры на основе частно-государственного партнерства, которая должна использовать не только внутренний потенциал учреждений профессионального образования, но и потенциал работодателей.

7. Творческое использование передового отечественного и зарубежного опыта, налаживание частно-государственного партнерства между предприятиями и учебными заведениями по целевой подготовке и трудоустройству молодых специалистов.

ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В ходе анализа системы управления персоналом в образовательной организации среднего профессионального образования было установлено, что в настоящее время в сфере управления возрастает динамика изменения потребностей в уровне квалификации кадров, повышается востребованность к новым методам управления. Несмотря на широту и разносторонность рассмотрения проблемы управления человеческим потенциалом недостаточно теоретических и практических работ по управлению человеческим потенциалом в системе образования на основе гендерных различий.

Потребность в использовании новых подходов в управлении образовательной организацией обусловлена тем, что система российского образования переживает период широкомасштабных реформ и изменений, связанных с продолжением перехода к рыночным отношениям, свертыванием государственной поддержки образования, появлением новых возможностей для развития образовательных услуг и повышением соответствующих рисков образовательных учреждений и обучающихся. В практической деятельности образовательных организаций периодически возникают ситуации, требующие новых управленческих решений.

При проведении исследования использовались уже имеющиеся достижения экономической науки. Однако к моменту начала исследования не были обнаружены диссертации, монографии по проблеме управления человеческим потенциалом на основе гендерного подхода. В научных работах недостаточно рассмотрены сущность и содержание человеческого потенциала в сфере управления

образовательной организацией, неразработанность структуры управления человеческим потенциалом образовательного учреждения, что не позволяет эффективно обновлять содержание, технологии управления образовательной организацией СПО. Обозначенная нами проблема нуждалась в научной разработке.

В процессе теоретического и опытно-поискового исследования были найдены решения обозначенных нами задач.

1) Осуществлен теоретический анализ литературы по управлению человеческим потенциалом, гендерному управлению с целью разработки программы управленческой деятельности.

2) Определены тенденции управления человеческим потенциалом в образовании и особенности гендерного подхода в управлении образовательной организацией.

3) Дано определение термину «Управление человеческим потенциалом образовательной организацией».

4) Сформулированы особенности управления образовательным учреждением на основе гендерного подхода.

3) Проведён анализ управления человеческим потенциалом в учреждении среднего профессионального образования к. Екатеринбурга.

4) Разработана программа управления человеческим потенциалом на основе гендерного подхода.

Проведённый анализ управления человеческим потенциалом и использованных кадровых технологий в учреждении среднего профессионального образования к. Екатеринбурга показал, существует возрастной и гендерный дисбаланс.

Выявленные проблемы в управлении человеческим потенциалом предложено решить через создание «Программы управления человеческим потенциалом на основе гендерного подхода».

Программа управления человеческим потенциалом на основе гендерного подхода представляет собой логическую последовательность трёх взаимосвязанных этапов:

I этап – подготовительный: включает в себя формирование нормативно-правовой базы по разработке управленческой программы, изучение потребности коллектива на изменения в системе управления образовательным учреждением с учётом гендерных аспектов.

II этап – внедрение: направлен на разработку программы управления человеческим потенциалом в учреждении СПО на основе гендерного подхода и проведение мероприятий.

III этап – итоговый: связан с оценкой эффективности программы управления человеческим потенциалом в учреждении СПО на основе гендерного подхода и коррекцией данной программы.

Настоящее исследование не претендует на исчерпывающую полноту разработки проблемы. С точки зрения актуальных направлений дальнейшей работы внимание может быть сосредоточено на исследовании и моделировании комплексной системы по управлению образовательной организацией на основе гендерного подхода.

ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ НОВОЙ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ ШЕСТОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА

Ключевым элементом любой стратегии, обеспечивающей переход современного общества в новую инновационную фазу, должно быть образование, ориентированное на развитие способности работать в новом сложном мире и подстраиваться под его требования¹.

Перспективы развития технической и технологической базы требуют от работника новых профессиональных и личностных навыков и качеств, среди которых следует выделить: системное мышление, экологическую, правовую, информационную и коммуникативную культуру, умение осознать себя и способность к осознанному анализу своей деятельности, самостоятельным действиям в условиях неопределенности, приобретению новых знаний, творческую активность и ответственность за выполняемую работу, адаптивное и нестандартное мышление, когнитивное управление и трансдисциплинарность, межкультурная грамотность и грамотность в сфере инновационных СМИ. Возникает необходимость перехода на систему среднего профессионального образования, реализующую модель опережающего образования, в основе которого лежит идея развития самой личности работника.

Опережающее образование в отличие от традиционного ориентируется в подготовке специалистов не столько на

¹ К вопросу об определении потребности в кадрах. Одегов Ю. Г. // В сб. **СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА** Материалы междуна. науч.-практ. конф. Воронеж. – 2016. С. 207–212.

конкретную профессиональную деятельность, сколько на формирование готовности к освоению новых знаний, приобретению многофункциональных умений и обеспечивает профессиональную мобильность и конкурентоспособность выпускников, отвечающего запросам современного и перспективного труда. Именно в связи с этими тенденциями в развитии рынка труда и быстроменяющейся ситуацией на динамичном рынке образовательных услуг стоит задача преобразования системы образования, чтобы, не теряя своей фундаментальности, оно приобрело новое, практико-ориентированное содержание².

Прикладной бакалавр – это образовательная квалификация, присваиваемая выпускнику, закончившему основную образовательную программу высшего образования уровня бакалавриата, обладающего компетенциями по решению практических задач в различных сферах социально-экономической деятельности, готового приступить к профессиональной деятельности сразу после окончания вуза.

В рамках концепции развития образования на 2013–2020 гг. планируется, что к 2018 году не менее 30% студентов-бакалавров будут обучаться по практико-ориентированным программам прикладного бакалавриата. Минобрнауки РФ планируется учет удельного веса практико-ориентированных программ прикладного бакалавриата в качестве критерия эффективности вуза. Сотрудничество образовательных учреждений среднего профессионального образования с университетом в подготовке по практико-ориентированным программам прикладного бакалавриата может быть весьма эффективным.

Основные отличительные особенности программ прикладного бакалавриата связаны с ориентацией на конкретного работодателя. Специалисты вместе с дипломом о

² Современные тренды в работе с персоналом: обзор современных практик. Одегов Ю. Г., Логинова Е. В. Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2016. № 4. С. 101–109.

высшем образовании и глубокой теоретической подготовкой получают полный набор знаний и навыков, необходимых для работы по специальности.

Востребованность молодых специалистов на российском рынке труда несколько сократилась, об этом говорят данные рекрутингового портала Superjob. Если в 2011 году выпускников без опыта работы были готовы нанимать 66% компаний, то по итогам 2016 года их число сократилось до 60%. Более лояльным к молодым специалистам остался крупный бизнес, недавних студентов: чаще всего трудоустраивают компании со штатной численностью более 1 тыс. сотрудников (72%). Среди организаций, в которых работает менее 100 человек, таковых нашлось 50%. Наибольшую готовность принять на работу молодых специалистов демонстрировали технологически развитые банковский сектор и компании ИТ-сферы – 78% и 73% соответственно, а менее всего в работниках без опыта были заинтересованы промышленность и строительная отрасль.

Однако, все проблемы одной способностью прикладного бакалавриата готовить кадры, востребованные экономикой, решить не удастся. Во-первых, неохваченным остается региональный уровень, включающий малый и средний бизнес, управление муниципалитетами, т. е. сферы, испытывающие сегодня значительный кадровый голод. Во-вторых, формальная ориентация на представленную схему чревата неэффективным использованием ресурсов. Важнейший момент – это проработка вопросов по подготовке специалистов, адаптированных к конкретным условиям производства, а также тесное взаимодействие заинтересованных сторон на всех этапах образовательного процесса (см. табл. 1). Таким образом, проблемы разрыва между квалификационными навыками выпускника и требованиями работодателя призвано решить практико-ориентированное обучение. Важнейшим моментом при этом становится проработка вопросов по подготовке специалистов, адаптированных к конкретным условиям производства, а также тесное взаимодействие заинтересованных сторон на всех этапах образовательного процесса.

Таблица 1. Основные задачи, решаемые с помощью организации практико-ориентированной подготовки молодых специалистов

Предприятие	Университет	Студент
• подготовка специалистов, обладающих профессиональными навыками и умениями в соответствии с требованиями предприятия • развитие человеческого потенциала предприятия через развитие ключевых компетенций студентов – будущих специалистов (гибкость, инновационность, обучаемость, лидерский потенциал и т. д.) • выработка у будущего специалиста навыков корпоративной профессиональной культуры • возможность влиять на развитие содержания образовательных программ вуза • сокращение периода адаптации к условиям и содержанию профессиональной деятельности выпускников • повышение квалификации работников в образовательной академической среде • повышение конкурентоспособности предприятия	• привлечение средств предприятия к развитию материально-технической базы вуза • привлечение высококвалифицированных специалистов к участию в образовательном процессе • проведение научных, технологических и проектно-конструкторских разработок • материальная поддержка работников университета, участвующих в программе ЦПС, предприятием заказчиком • повышение квалификации работников вуза в научно-технической и производственной сфере • повышение конкурентоспособности вуза	• гарантированное трудоустройство после завершения обучения • изучение специальных дисциплин, востребованных на конкретном производстве • приобретение навыков корпоративной профессиональной культуры • получение углубленных профессиональных навыков • возможность участия в научных, технологических, проектно-конструкторских разработках • материальная поддержка студентов, участвующих в программе ЦПС, предприятием-заказчиком • сокращение сроков адаптации к условиям работы предприятия

Однако, все проблемы, которые предстоит решить при построении новой системы образования в условиях перехода к новой цифровой экономике в рамках 6 технологического уклада, не ограничиваются определением нового набора практических навыков и грамотностей или обновлением передаваемых знаний. Трансформация экономики и социума требует от нас пересмотреть всю логику индустриальной образовательной модели. Сейчас мы наблюдаем становление новой образовательной парадигмы, которая будет способствовать переходу общества к новому социальному и экономическому укладу³.

³ http://worldskills.ru/assets/docs/media/WSdoklad_12_okt_rus.pdf.

Локтюхина Н. В., д.э.н., доцент

г. Москва, Академия труда и социальных отношений

Новикова И. В., к.э.н., доцент

г. Москва, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН

КАК ПРОФСОЮЗАМ ЗАЩИТИТЬ РАБОТНИКА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ?¹

Цифровая экономика, создавая новые возможности для занятости, одновременно формирует новые риски для работника в связи с возможностью безработицы, расширением неустойчивой занятости², другими факторами. Как следствие вопрос о защите прав работников не только сохраняется, но и усугубляется в цифровой экономике.

Однако, работникам (прежде всего, работающим дистанционно, не привязанным к трудовым коллективам) все сложнее объединяться в профсоюзы для защиты социально-трудовых прав. Изменение в структуре экономики, перевод персонала на «удаленную занятость», роботизация сопровождается сокращением масштабов профсоюзного движения.

Таким образом, цифровизация ставит новые вызовы перед профсоюзным движением во всем мире. Перед профсоюзами встает вопрос: как защитить работника в цифровой экономике? Как должно измениться профсоюзное движение для того чтобы не только соответствовать требованиям времени, но и работать на опережение – прогнозируя быстрые изменения в сфере труда? Далее мы попытаемся ответить на эти вопросы.

Во-первых, необходимы новые организационные формы профсоюзного движения. На сегодня в России профсоюзы

¹ Статья подготовлена при поддержке гранта Российского научного фонда (Конкурс 2016 года «Проведение фундаментальных научных исследований и поисковых научных исследований отдельными научными группами»), номер № 16–18–10140).

² Бобков В. Н., Новикова И. В., Одинцова Е. В. Профили неустойчивой занятости в России. // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 4. – С. 26–35.

могут создавать свои объединения по отраслевому, территориальному или иному профессиональному признаку (речь об общероссийских, межрегиональных и территориальных объединениях). Что касается ключевого звена профсоюзов – «первички», то таковая объединяет членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации, в обособленном структурном подразделении организации, либо у индивидуального предпринимателя³.

В цифровой экономике возникают новые формы и виды занятости, сами понятия «организация», «работодатель» размываются. Современному высокомобильному работнику, не привязанному к стационарному рабочему месту и работающему в режиме гибкого рабочего времени, уже не интересна «стационарная» профсоюзная ячейка (находящаяся, где то в профкоме), неинтересно, да и просто нет возможности ходить на профсоюзные собрания. Все что необходимо члену профсоюза должно быть у него под рукой – в мобильном телефоне или других устройствах.

Поэтому профсоюзы должны выйти за пределы конкретных организаций, необходимы новые формы самоорганизации работников в профсоюзы. Наряду с традиционными, такими формами могут стать:

- профсоюзы в смешанной форме, включающей в себя участие работников в профсоюзном движении в традиционной форме и посредством информационно-коммуникационных технологий;

- профсоюз на интернет-платформе, где работники размещают свои резюме, а работодатели вакансии;

- профсоюзы на основе сообщества профессионалов (интернет-ресурсы, где размещается информация в конкретной профессиональной сфере, общаются заинтересованные лица и т. д.).

³ Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «Консультант-плюс».

Как новым, так и традиционным профсоюзам в своей работе необходимо применять информационные технологии, в том числе создавать и развивать мобильные приложения, которые могут быть загружены на него из онлайн-магазинов приложений. «Электронный профсоюз», в виде набора сервисов для защиты своих прав, должен стать реальной возможностью для работника.

В целом обязательными характеристиками профсоюза должны стать:

- открытость для всех желающих стать членом профсоюза, независимо от профессии, места жительства и других факторов;
- информационная открытость в системе Интернет, в том числе в социальных сетях.

Во-вторых, должна меняться технология профсоюзной работы. Современные процедуры защиты прав работников, прописанные в трудовом законодательстве, сложны, привязаны к очным собраниям работников в помещениях, подписанию документов на бумажных носителях. Речь идет о коллективных переговорах, трудовых спорах, процедуре объявления забастовки и т.д. Эти технологии не будут работать в цифровой экономике и требуют модернизации. Необходимы онлайн-коллективные формы действий для массы работников, учитывающие, что и работодатель может быть «цифровым».

Рассматривая вопрос об изменении технологий работы профсоюзов, мы согласны с мнением А. В. Шершукова, что их будущее возможно при наличии современной двусторонней коммуникации с членом профсоюза (не с коллективом, а с каждым) и специалистов, которые смогут с помощью этой коммуникации обеспечить члену профсоюза компетентное и выгодное для него обслуживание⁴.

В-третьих, новые формы занятости требуют от профсоюзов реализации новых направлений защиты прав и интересов работников и здесь интересен международный опыт.

⁴ Будущее и профсоюзы // Солидарность, 07.02.2018 [Электронный ресурс] URL: https://www.solidarnost.org/articles/Budushee_i_profsoyuzy.html.

Так, например, в *Германии* IG Metall обеспечивает гарантированные социальные права работников в цифровом мире. В числе этих прав: разрабатывать новые формы кодификации для цифрового мира, адаптировать и улучшать права на доступ к необходимой информации; разрабатывать и внедрять комплексные мобильные рабочие правила; повысить защиту данных сотрудников; разрабатывать подходы, основанные на видении гуманно-разработанного цифрового рабочего места; обеспечивать равные возможности для всех сотрудников участвовать в цифровой рабочей среде; использовать новые методы обучения на рабочем месте информационно-коммуникационным технологиям и проводить сертификацию данных навыков.

В *Австрии* GPA-DJP (профсоюз работников частного сектора) в числе направлений деятельности предусматривает: обеспечение баланса между работой и жизнью, в том числе ограничение доступности работника вне рабочего времени; разработку и обеспечение высоких стандартов защиты личных данных сотрудника; защиту лиц, осуществляющие деятельность в нестандартных формах занятости (фриланс, работа в «облаке»); создание способов проведения коллективных переговоров и прав защиты работников, а также систем социального обеспечения для всей рабочей силы; гарантия для всех работников обязательного права иметь оплачиваемый образовательный отпуск и эффективные схемы обучения за счет работодателей и государства.

Французские профсоюзы решили сосредоточиться, прежде всего, на следующих моментах: создание дистанционных рабочих мест; адаптация налогообложения и социальных прав к цифровой экономике; заключение соглашений о «мобильности рабочих»; предоставление консультаций на рабочем месте, касающихся цифровых стратегий, планов обучения и т. д.; увеличение автономии работников и связанной с этим дополнительной работы и ответственности; управление

рабочим временем и его сокращение; гарантия конфиденциальности и защиты персональных данных⁵.

Международный опыт может быть использован в модернизации профсоюзного движения России, в том числе, в создании возможностей для участия в нестандартных формах занятости, право на неприкосновенность частной жизни (право на разъединение) и на мобильность работников, содействие их переобучению и повышение квалификации для приобретения востребованных цифровых навыков.

В-четвертых, особое значение приобретает мотивация работника к вступлению в профсоюз, поскольку если ее не будет, все высказанные нами предложения, не будут работать. Мотивация возникнет, только в случае если работник будет осознавать, что, будучи членом профсоюза, он получает реальную возможность защиты своих прав, которые в условиях цифровой экономики, могут сильно нарушаться. Реальную силу профсоюза должен осознавать и работодатель, который в этом случае будет понимать, что работник, являющийся членом данного профсоюза, защищен, и нарушать его права нельзя.

В **заключение** отметим, что при неизменной цели профсоюзного движения – представительстве и защите социально-трудовых прав и интересов граждан, принципы работы профсоюзов в цифровой экономике должны измениться. Для этого необходимо изменить законодательство о труде и об общественных объединениях, в том числе о профсоюзах.

Традиционные формы защиты прав работников профсоюзами также должны быть сохранены, тем более что они понятны старшему поколению, которое подвержено наибольшим рискам незащищенности на цифровом рынке труда. В обозримой перспективе будут сохранены стандартные формы занятости и использования труда, а значит и традиционные правозащитные механизмы в этой сфере могут быть востребованы.

⁵ Christophe Degryse Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. European trade union institute. Brussels, 2016.

Луцицкая Л. Б., к.э.н., доцент

*г. Королев Московской области, Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области «Технологический университет»*

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ДОСТОЙНОЙ ЖИЗНИ!

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года отмечено, что стратегической целью является достижение уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы XXI века, занимающей передовые позиции в глобальной экономической конкуренции и надежно обеспечивающей национальную безопасность и реализацию конституционных прав граждан¹.

Статья 7 Конституции РФ гласит, что Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека².

В основе социального государства – её фундамент – социальная безопасность, позволяющая обеспечить достойную жизнь, включая её ключевой аспект – достойный труд.

Социальная безопасность – это состояние и характеристика меры достижения оптимального уровня безопасности функционирования, воспроизводства и развития социальной системы, которая обеспечивается совокупностью, осуществляемых государством и обществом, политических, правовых, экономических, идеологических, организационных и социально-психологических мер, позволяющих сохранять

¹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928_fa27e527/ (Дата обращения 10.02.2018).

² Конституция Российской Федерации.

существующие в обществе конституционный строй, социальную стабильность, не допуская их ослабления и тем более подрыва³. Социальная безопасность с точки зрения достойной жизни – её платформа, на которой возможно обеспечение всех составляющих этой комплексной характеристики жизнедеятельности человека.

Достойная жизнь представляется с определённым допуском цифровых значений всей совокупности показателей, её определяющих. Например: от 51 до 100%, где 51%-е показатели будут соответствовать начальному уровню достойной жизни, а 100%-е – высшему из возможных уровней.

Наблюдаемый в процессе формирования рыночных отношений дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда обуславливает все возрастающую конкуренцию рабочей силы в борьбе за свободные вакантные рабочие места. Повышение эффективности труда и производства в современных условиях возможно только при организации достойного труда. В этих условиях оценка может выступать главным инструментом, позволяющим выявить необходимые резервы и возможности обеспечения достойной жизни.

И эта ситуация подтверждает тот процесс, который происходит в государстве и обществе – формирование социального, правового, демократического, федеративного, светского и социального государства, закреплённого в Конституции Российской Федерации. Ни одно из социальных государств, существующих в настоящее время в мире, не становилось таковым – **СОЦИАЛЬНЫМ** в одночасье. Это продолжительный и непростой процесс.

Что же такое достойная жизнь и от чего она зависит. В первую очередь необходимо осознавать, что каждый человек будет по-разному характеризовать данное понятие и включать в него различные составляющие элементы.

³ Социальная политика: Учебник / Под общ. ред. Н. А. Волгина. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. С. 62.

Здесь многое зависит от статуса конкретного человека, его личных установок, стремлений, характера, профессиональных компетенций, которыми он обладает и его профессиональных амбиций, а также планов на будущее. Для кого-то достойна жизнь – это жизнь с крышей над головой, наличием питания для семьи и самого необходимого, для других достойная жизнь – это возможность путешествовать по миру, снимая при этом номера в люксовых отелях.

В этом плане представляется весьма интересным комплексный тест достойной жизни. За основу теста предлагается взять следующие признаки достойной жизни⁴: материальный достаток; близкое окружение; состояние здоровья; стабильная работа; патриотизм; увлечения; след в жизни; путешествия; уважение в обществе; удовлетворенность жизнью; самореализация.

По каждому из одиннадцати признаков достойной жизни представляется оптимальным как минимум средний и более высокий уровень, т. е. выше 51%. Достойная жизнь в общем понимании – это жизнь, при которой человек может и способен удовлетворить все потребности и наслаждаться жизнью.

Для удовлетворения собственных потребностей, необходимы ресурсы: материальные, физические, интеллектуальные. Под материальными ресурсами понимаются блага в виде денежных средств, движимого и недвижимого имущества; физические ресурсы – здоровье, физические способности, психологические характеристики; интеллектуальные ресурсы включают: эрудицию, уровень развития, личностный потенциал.

Конечно, ключевым условием обеспечения достойной жизни, безусловно, является трудовая деятельность, ибо только труд позволяет удовлетворить материальные потребности и не только. В труде человек повышает свое профессиональное

⁴ Достойный уровень жизни. URL: <http://center-yf.ru/data/stat/Dostoinyi-uroven-zhizni.php> (Дата обращения 10.02.2018).

мастерство, социально-трудовые отношения позволяют найти свое место и заявить о себе в трудовом социуме. Именно труд, возвышает человека над животными, ибо трудом обусловлена тысячелетняя его эволюция.

В условиях инновационного развития экономики все большее значение приобретает интеллектуальный потенциал. Благодаря знаниям и инновациям, которые являются основными составляющими интеллектуального потенциала, мы становимся конкурентоспособными и востребованными на рынке труда. Развитие личности зависит от стремления конкретного человека к саморазвитию, его способностей и действующей системы образования.

Реформирование системы образования в России еще не завершено. Разрабатываются и внедряются новые федеральные государственные стандарты (ФГОС), профессиональные стандарты и образовательные программы. Доказано, что уровень развития региона зависит от уровня образования населения (таблица 1).

Таблица 1. Рейтинг регионов РФ (место) по итогам 2016 года*

Место по итогам 2016 года	Субъект РФ	Интегральный рейтинг по итогам 2016 года, баллы	Место по итогам 2015 года
1	г. Москва	80,891	1
4	Московская область	68,597	4
40	Владимирская область	43,846	39
44	Ярославская область	43,031	35
55	Тверская область	38,799	52
70	Ивановская область	29,476	68
75	Костромская область	25,706	75

*по данным источника <http://riarating.ru/infografika/20170530/630063754.html>

Научные сотрудники Центра анализа доходов и уровня жизни ВШЭ провели исследование подтверждающее, что в

семьях, где у всех взрослых есть высшее образование, доходы на 20% выше среднего уровня по Москве. Если же в семье вообще нет взрослых с высшим образованием, ее благосостояние, напротив, на четверть ниже среднего⁵.

Таким образом, можно сделать вывод, что первой предпосылкой обеспечения достойной жизни выступает наличие качественной системы образования.

Именно на фундаменте профессиональных знаний формируется не только работник-профессионал, а и личность в целом со своими взглядами на жизнь, труд, достоинства, запросы, увлечения, патриотизм, стремление самореализации и другие устремления.

Очевидно, что деятельность государства в социальной сфере пока не достаточно действенная. Хотя есть позитивные изменения в части установления минимального размера оплаты труда (МРОТ) равного прожиточному минимуму. Так, Законом № 421-ФЗ от 28.12.2017 года предусмотрено, что с 1 января 2018 года МРОТ вырастет на 21,7% и составит 9 489 рублей (85% от прожиточного минимума трудоспособного населения), а с 1 января 2019 года МРОТ станет равен прожиточному минимуму за II квартал 2018 года⁶.

Что касается обеспечения охраны труда и здоровья людей, то здесь необходимо подробнее рассмотреть сферу производства и сферу здравоохранения. Согласно статье 209 ТК РФ «охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия»⁷.

⁵ РБК:URL: <https://www.rbc.ru/money/30/07/2015/5615461d9a7947095c7dc432>. (Дата обращения 10.02.2018).

⁶ <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=286456&fld=34&dst=100008,0&rnd=0.820219924302156#085179922998670829>. (Дата обращения 10.02.2018).

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017). Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?>

Обеспечение охраны труда, профилактика профессиональных заболеваний, создание продуктивных условий труда, обеспечивающих соблюдение основных принципов работы с персоналом организации, эффективная система мотивации и стимулирования персонала, обусловленная достойной заработной платой – всё это элементы достойного труда. Достойный труд предполагает увеличение возможностей обеспечения человека продуктивной и свободно избранной занятостью. Продуктивная и свободно избранная занятость предполагает обретение работником желаемого трудового процесса (развивающего, творческого, во всех отношениях прогрессивного) в нормальных условиях труда с оплатой, обеспечивающей достойную жизнь.

Следовательно, обеспечение достойного труда выступает второй предпосылкой достойной жизни!

Невозможно говорить о достойной жизни, не затрагивая проблемы безопасности. В наше время вопросы безопасности актуальны, как никогда. «Безопасность – состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз. Безопасность достигается проведением единой государственной политики в области обеспечения безопасности, системой мер экономического, политического, организационного и иного характера, адекватных угрозам жизненно важным интересам личности, общества и государства». А значит безопасность – третья предпосылка достойной жизни!

При разработке стратегии социально-экономического развития города, региона или страны в целом, важно своевременно определить цели, критерии и проанализировать альтернативные варианты. Именно адекватная и объективная оценка позволяет разработать эффективную стратегию. Не важно, о какой сфере мы будем говорить, это может быть сфера образования, сфера обеспечения достойного труда, сохранения

жизни и здоровья, высокопроизводительной трудоспособности и безопасность (национальная, военная, антитеррористическая, информационная, производственная безопасность или безопасность личной жизни человека), главными будут составляющие оценки. Чем конкретнее будет ее алгоритм, который позволит определить методологию оценки, ее субъект и объект, тем качественнее и точнее будут ее результаты, а значит и возможность правильно наметить ориентиры и разработать план действий по обеспечению достойного труда, как ключевого фундамента достойной жизни.

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ВОЗДЕЙСТВИЯ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

Психоэмоциональное состояние означает всю совокупность эмоций и чувств, переживаемых человеком. Это широкий спектр душевных страданий от застаревших переживаний, подавленных эмоций и неблагоприятно разрешённых конфликтов.

В настоящих социально-экономических реалиях работа специалистов по кадрам, по сохранению благоприятного морально-психологического климата в организации становится очень сложной. Ухудшение материального положения работников, постоянные психологические перегрузки заставляют искать новые способы снятия эмоционального напряжения, эффективного и быстрого восстановления работоспособности. Вопросы психоэмоционального здоровья, толерантности сотрудников, удовлетворённости трудом и уровнем жизни снова становятся актуальными.

Результаты опросов «Левада-центра», опубликованные 22.11.2017 г., говорят о том, что каждый третий респондент ожидает увеличения уровня безработицы в ближайший год. Глобальными проблемами, беспокоящими россиян, были и остаются безработица, бедность и рост цен¹:

Только 9% респондентов считают, что в ближайший год улучшится ситуация на рынке труда. Основное количество опрошенных (52%) ожидают прежний уровень безработицы, а 30% и вовсе прогнозируют повышение уровня безработицы.

¹ Граждане чувствуют себя в трудовой безопасности. [Электронный ресурс] URL: [https:// www.levada.ru/ 2017/ 11/ 22/ grazhdane-chuvstvuyut-sebya-v-trudovoj-bezopasnosti/](https://www.levada.ru/2017/11/22/grazhdane-chuvstvuyut-sebya-v-trudovoj-bezopasnosti/) (дата обращения 26.02.2018).

14% граждан уже столкнулись и с урезанием заработной платы. 15% считают, что это может случиться в течение ближайших месяцев. Почти половина (55%) не ждут урезания своей заработной платы (в августе 2016 года так отвечали 40%).

Ухудшение качества и доступности образования, бесплатной медицины, снижение доходов повышают тревожность людей, порождают негативные эмоциональные состояния. Следует признать в целом высокий уровень тревожности населения, рождающий неуверенность в будущем.

Все страхи и беспокойства оказывают негативное влияние на функциональное, психическое и эмоциональное состояние сотрудников. При большем, чем в нормальных условиях труда и быта, количестве негативных эмоций и страхов поведение человека становится пассивным, работник начинает избегать любых рисков, атрофируется чувство любознательности, снижается мотив познания нового, развиваются настороженность, замкнутость, интровертированность.

Опытный специалист по управлению персоналом должен вовремя увидеть тревожные сигналы ухудшения социально-психологического состояния сотрудников. Проводя анализ качества трудовой жизни, целесообразно начинать его с изучения общей удовлетворенности сотрудников своей работой и факторов, ее обеспечивающих.

По мнению известного отечественного специалиста в области мотивации труда С. А. Шапиро, **«Удовлетворенность трудом»** – это мотивационное состояние, в котором в определенный период времени находятся отдельные работники (группы работников), испытывающие влияние доминирующих потребностей и стремящиеся к выполнению своих функциональных обязанностей таким образом, чтобы их мотивационные ожидания реализовались с наименьшими потерями и способствовали достижению организационных результатов.

В свою очередь можно предположить, что *неудовлетворенность трудом*, это тоже мотивационное состояние, в

котором работник либо не испытывает мотивационных потребностей, либо в силу личностных или организационных особенностей не надеется на реализацию своих мотивационных ожиданий.

Такое положение вещей может происходить либо из-за неправильной самооценки работника, либо из-за отсутствия необходимых полномочий для решения поставленных задач, или в силу недоверия к обещаниям руководства относительно предлагаемого вознаграждения»².

Удовлетворенность трудом характеризует общее отношение человека к своей работе. Сотрудник испытывает приятные, позитивные эмоции, происходящие из оценки своей работы, ее значимости. Она является результатом восприятия работниками того, насколько хорошо их работа обеспечивает удовлетворение важных, с их точки зрения, потребностей.

В компаниях с высоким уровнем удовлетворенности трудом отмечается более высокая степень лояльности персонала и вовлеченности в процесс труда, а также рост психофизиологических показателей работников в трудовом коллективе. Одновременно это способствует и более эффективному освоению профессиональных компетенций и социальному развитию персонала.

Отношение россиян к труду в первую очередь характеризуют такие понятия, как стабильность (47%), карьера (39%) и обязанность (31%), выяснил Исследовательский центр портала Superjob³.

И только потом идут богатство (28%), долг (20%), развитие и успех (по 19%).

² Шапиро С. А. Модель трудовых мотивационных состояний работников. // Мотивация и оплата труда» № 3 (43), 2015 с. 198.

³ По мнению россиян, для русских труд – это стабильность, для американцев – карьера, для китайцев – традиция [Электронный ресурс] URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111853/po-mneniyu-rossiyan-dlya-russkih-trud-eto-stabilnost-dlya-amerikancev-karera-dlya-kitajcev-tradiciya/> (Дата обращения 29.01.2018).

Примечательно, что мало у кого труд ассоциируется с такими понятиями как радость и гармония.

Удовлетворенность работой отражает эмоциональное отношение человека к рабочей обстановке на уровне «нравится – не нравится», «люблю – не люблю».

Чем выше удовлетворенность сотрудника и его вовлеченность в работу, заинтересованность в результатах, тем увереннее и комфортнее ему работается, тем меньше проблем с психологической напряженностью и удержанием его на рабочем месте (см. рис. 1)⁴.



Рис. 1. Взаимосвязь процессов удовлетворенности, вовлеченности и удержания сотрудников

Существуют компоненты, удовлетворенности, показывающие, что высокая удовлетворенность присутствует в том числе у тех сотрудников, которые занимаются интересным

⁴ Соломанидина Т. О., Максименко А. М. Влияние психоэмоционального состояния сотрудников на их здоровье и эффективность труда // Управление развитием персонала. – 2018. – № 1. – С. 26–37.

и содержательным трудом, посредством которого можно проявить инициативу, заслужить уважение, работая в дружном коллективе (см. табл. 1).

Таблица 1. Компоненты удовлетворенности работой⁵

Компоненты удовлетворенности	Содержание компоненты
Социальные компоненты	Престижность профессии, организации, своего рабочего места
Организационные компоненты	Зарплата, условия труда, организация труда, руководство, коллектив
Личностные компоненты	Психофизиологические особенности сотрудника, содержание работы, служебное положение, роль в организации, достижения, возможность саморазвития, карьерного роста, самореализации.

Для того чтобы добиться наличия удовлетворенности трудом у своих сотрудников, руководству компании следует проводить периодические исследования социальных, организационных и личностных компонент удовлетворенности трудом, а также и иных мотивационных факторов, например, используя тест Ф. Герцберга, разработанный в рамках созданной им двухфакторной (мотивационно-гигиенической) теории трудовой мотивации⁶.

Для эффективного использования теории Герцберга, необходимо составить перечень гигиенических факторов и факторов мотивации и предоставить возможность сотрудникам организации самим определить и указать то, что они предпочитают. Для выявления тех и других групп факторов удовлетворенности трудом у работников и применяется указанный выше модифицированный тест Герцберга

⁵ Кадровая безопасность компании: учеб. пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – М.: ИНФРА-М, 2017, с. 257.

⁶ Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Баландина О. В., Вешкурова А. Б. Концепции управления человеческими ресурсами: учебное пособие / С. А. Шапиро [и др.] – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. С. 98.

Таким образом, удовлетворенность трудом работников, как базовая составляющая эффективности их труда, а также качество их трудовой жизни, непосредственно зависит от их психоэмоционального состояния, определяемого степенью благоприятности социально-психологического климата в коллективе и степени присутствия факторов организационного стресса.

Марьганова Е. А., к.э.н., доцент

г. Москва, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова

ОБУЧЕНИЕ ЛЮДЕЙ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ – ПЕРСПЕКТИВНАЯ ТЕНДЕНЦИЯ В РАЗВИТИИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Устойчивое повышение доли людей старших возрастов в структуре населения многих стран мира привело к изменению представлений о роли пожилых людей в развитии общества. В настоящее время в мире складывается новая геронтокультура, включающая в себя философию жизни людей старших возрастов, отношение к ним со стороны более молодых поколений, совокупность принципов, норм и правил, помогающих пожилым людям сохранить уверенность в себе и оптимизм, понимание своей общественной значимости.

Возникновение новой культуры отношения к старости – весьма непростой процесс. Противоречия между поколениями существовали на всех этапах развития человеческого общества. Современное общество в значительной мере ориентировано на молодежную культуру, что приводит к появлению такого явления как «ейджизм» – откровенно негативного отношения некоторой части молодежи к пожилым людям. У многих пожилых людей процесс старения идет весьма болезненно, сопровождается тяжелыми переживаниями, неумением найти для себя новые занятия, круг общения. Вместе с тем, по мере роста продолжительности жизни, повышения уровня здоровья населения формируется новый облик человека старшего возраста – здорового, деятельного, жизнерадостного и продуктивного. Пожилые люди стремятся сохранить привычный темп жизни, активность, включенность в социум. Важным условием обеспечения жизненной активности людей старших возрастов является образование на протяжении всей жизни. Использование различных форм образования предполагает поддерживать у пожилых людей способность к

восприятию нового, самообучению, адаптации к условиям стремительно развивающегося технического прогресса. Главная цель «геронтообразования» включение людей старших возрастов в общественную жизнь¹.

Обучение пожилых людей становится перспективным направлением развития сферы образования. Как известно, впервые университет для людей старших возрастов был основан профессором П. Велла в 1973 г. в Тулузе. Интересно, что в России известный физиолог, врач и педагог Н. И. Пирогов открыл первую бесплатную школу для взрослых еще в 1855 г. В настоящее время образовательные программы для людей так называемого «третьего возраста» имеются во многих образовательных учреждениях мира.

В США, Франции, Японии, Польше и других странах для пожилых людей на регулярной основе работают народные университеты, факультеты, учебные центры и специальные курсы. В этих образовательных заведениях учебные программы составляются на основе психологических и социальных особенностей этой группы населения, с учетом их интересов и жизненного опыта. В число предлагаемых для изучения дисциплин входят право, экономика, иностранные языки, а также медицина, психология, садоводство, краеведение экология и др. Обучение обычно строится без обязательных программ. Пожилые люди очень мотивированы и привносят в процесс обучения свой богатый жизненный опыт.

Образование пожилых людей должно быть в значительной мере нацелено на улучшение их положения на рынке труда, что особенно важно в условиях повышения пенсионного возраста. Вместе с тем, обучение взрослых, уже находящихся на пенсии, не преследует в виде основной цели дальнейшее трудоустройство. Это направление относится к так называемому неформальному образованию. Его цель – личное развитие, общение, социальная адаптация. Для студентов пенсионного возраста образовательный процесс должен способствовать

¹ Обучающая геронтология. – [Электронный ресурс] – режим доступа: http://jurnal.znanie.org/n3/st_obuch_geront.html.

предупреждению и отдалению физической старости при помощи психической и физической активности; подготовке к пенсии, как новому этапу жизни; подготовке к общественной деятельности на этом этапе, позволяющей пожилым людям чувствовать свою значимость.

В ходе реализации образовательных программ используются различные способы и формы обучения. Помимо лекций проводятся семинары с группами по интересам, экскурсии, набираются группы самообучения и взаимопомощи для учащихся со слабым здоровьем.

В Японии учебные заведения для людей старших возрастов начали создаваться в 60-е годы. Пожилым людям предлагались самые разнообразные программы, включающие, например, изучение коммунальных проблем, правила ухода за детьми. С 1980 года система образования для старших стала в Японии регулярной².

В скандинавских странах: Финляндии, Дании, Швеции обучение пожилых людей проводится в народных университетах, куда принимаются все желающие. Образование предлагается всем возрастным группам, включая пожилых людей. В Финляндии в рамках народных университетов имеются так называемые «академии для пожилых». В Дании даже существуют специальные университеты для пенсионеров. Деятельность таких образовательных учреждений финансируется как частными лицами, так и государством и местными властями³.

Особенностью обучения взрослых людей в Голландии является реализация проекта «Пенсия в перспективе». Его целью является предоставления образования людям, собирающимся на пенсию. Задача предлагаемых курсов помочь будущим пенсионерам безболезненно приспособиться к новым условиям жизни.

² Источник: Культура в современном мире. – 2011. – № 5–6. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://infoculture.rsl.ru>.

³ Данильченко О. О. Университет третьего возраста [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.scienceforum.ru/2015/814/10789#>.

В Италии имеются курсы для пожилых людей. Они компенсируют недостаток образования на уровне начальной и средней школы, действуют нерегулярно и охватывают незначительное число учащихся. Вместе с тем, для пожилых людей создаются любительские хоры и театральные труппы.

Во Франции система образования взрослых ориентирована большей частью на профессиональное обучение. Одно из имеющихся направлений, которое определяют как культурно-общественное, имеет свои истоки в традиционном сельском обучении. Второе направление – образовательная деятельность профсоюзов. Третье, наиболее интенсивно развивающееся, представляет собой профессиональное обучение взрослых. Особое внимание направлено на развитие непрерывного образования для пенсионеров и инвалидов.

В Польше в 60-х и 70-х годах появились университеты для пенсионеров, где могли обучаться люди с начальным образованием. Такие университеты становились для пожилых людей чем-то вроде обучающего развлечения. Программы предусматривают изучение социальной ситуации, в которой находятся люди старших поколений, возможности их развития.

В ноябре 2017 г. в Москве начал функционировать образовательный проект для пожилых людей «Серебряный Университет». Обучение в этом учебном заведении бесплатно. Московские пенсионеры могут изучать там иностранные языки, основы компьютерной грамотности, финансов, права, психологии. Вместе с тем имеется возможность обучиться рабочим специальностям, получить знания, необходимые для работы няней. Можно научиться вязанию, шитью одежды, изготовлению игрушек, пройти курсы по озеленению и пр.

В заключение следует отметить, что характерной чертой XXI века является глобальная компьютеризация, переход к этапу «цифровой экономики». В связи с этим идет быстрое развитие системы компьютерного образования для пожилых людей, их приобщение к новым информационным технологиям. Общение в интернете позволяет решать весьма сложную проблему одиночества пожилых людей, помогает их общению, участию в общественной жизни.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ТРЕБОВАНИЯ К КАЧЕСТВУ И УСЛОВИЯ ПОДГОТОВКИ

Цифровая или электронная экономика представляет собой новый формат экономической деятельности, которая базируется на широком использовании цифровых технологий.

Специалисты отмечают, что объем цифровой экономики в России прирастает стремительно, так как практически с нуля за относительно небольшой период времени были созданы крупные цифровые компании и запущены глобальные цифровые проекты (за период с 2011–2015 гг. уровень цифровизации в стране вырос на 59%)¹.

Работа в новых условиях подразумевает необходимость развития сферы образования, что предполагает формирование «сквозного или непрерывного» образования в течение всей жизни человека, начиная с дошкольного этапа и заканчивая перманентным повышением квалификации уже подготовленных специалистов, которым необходимо будет периодически подтверждать свой уровень квалификации в ЦОК (центрах оценки квалификации) в рамках складывающейся Национальной системы квалификаций в стране².

Таким образом, встает вопрос о подготовке для цифровой экономики человеческих ресурсов, которые будут соответствовать ее требованиям. При этом формирование

¹ Нараева Т. Что ждет рынок труда? // Кадры решают все в Томской области. 2017. № 8 (43). С. 5.

² Масалова Ю. А. Профессиональный стандарт как гарантия обеспечения качества человеческих ресурсов // Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы сборник научных статей. Новосибирск, 2017. С. 38–55.

определенного качества человеческих ресурсов можно рассматривать как процесс становления человека в определенных социальных, политических, экономических и иных условиях. Этот процесс всегда носит созидательный характер и имеет качественную направленность, связанную с реализацией конкретных функций³, которые актуализируются в этих условиях.

А условия таковы, что по прогнозам экспертов от 9 до 50% всех ныне существующих профессий могут исчезнуть в ближайшее десятилетие по причине цифровизации, а 19% всех рабочих могут быть замещены роботами на 81%⁴. Поэтому современный человек должен быть подготовлен к выполнению, прежде всего, такой работы, которая не может быть замещена искусственным интеллектом. В качестве характеристик такой работы называют ее аналитическую составляющую, высокую степень импровизации, широкое применение творческого подхода, деятельность в условиях большой неопределенности и высокую самостоятельность при принятии решений. Количество таких рабочих мест в условиях цифровой экономики будет постепенно нарастать, что потребует от человеческих ресурсов широкого кругозора и высокого уровня образования с длительным циклом подготовки, пригодятся и так называемые «цифровые компетенции», которыми хорошо владеет новое поколение.

В свою очередь система образования должна быть готова подстраиваться под постоянно изменяющиеся запросы окружающей среды и смещать фокус в образовательных программах с развития исключительно предметных знаний и запоминания устаревающей информации на развитие, прежде всего, личностных и метапредметных компетенций, которые будут все более востребованными.

³ Масалова Ю. А. Подходы к формированию качества человеческих ресурсов // Идеи и идеалы. 2017. Т. 2. № 4 (34). С. 4.

⁴ Россия 2025: от кадров к талантам [Электронный ресурс] // URL: http://www.pmuniversity.ru/upload/iblock/294/Skills_Outline_web_tcm27_175469.pdf (Дата обращения 27.02.2018).

Важно учитывать при этом основные тренды, которые влияют на будущее системы образования:

- для человека обучение становится доминирующей активностью, которая будет занимать значительную часть его времени;
- обучение становится пожизненным, так как начинается все в более раннем возрасте, продолжается в течении всего периода зрелости и не заканчивается даже в пожилом возрасте;
- переход на проектное и проблемно-ориентированное обучение, позволяющие формировать компетенции по решению актуальных для данной профессиональной области проблем;
- массовое образование постепенно будет трансформироваться в сторону индивидуальной траектории обучения, в том числе посредством дистанционного формата;
- новые технологические возможности, начиная от формирования виртуальной образовательной среды (онлайн-образования) и заканчивая улучшением когнитивных способностей человека, повышающие скорость и глубину обучения⁵.

Таким образом, важно в процессе обучения гарантировать человеческим ресурсам конкурентоспособность на рынке труда, который по структуре занятости, в условиях цифровой экономики, будет существенно изменяться. На смену старым профессиям будут приходить новые, а в связи с автоматизацией и роботизацией производств будут исчезать привычные рабочие места и появляться более продуктивные, но совершенно иные по своим характеристикам.

Эксперты отмечают целый ряд аспектов, на которые нужно будет обратить внимание: во-первых, человеку нужно будет

⁵ Крол А. 5 трендов в образовании, которые формируют будущее. [Электронный ресурс] // URL: <http://hr-portal.ru/article/5-trendov-v-obrazovanii-kotorye-formiruyut-budushchee> (Дата обращения: 27.02.2018).

поддерживать свою востребованность в качестве работника, конкурируя не только с другими людьми, но и еще с искусственным интеллектом. Во-вторых, вырастет личная ответственность за свое настоящее и будущее, что постепенно приведет к снижению зависимости от работодателя. Это означает, что человек самостоятельно будет определять, то чем он будет заниматься, и каким станет характер его трудовых обязанностей. В-третьих, на рынке труда активно будут происходить различные по характеру перемещения и получит широкое распространение удалённая занятость.

Все это приведет к тому, что процессы обучения должны стать менее формализованными, но одновременно и более гибкими, что позволит человеку самостоятельно, исходя из личных потребностей, формировать индивидуальную траекторию своего профессионального развития.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ НА ОСНОВЕ СЕТЕВЫХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПРИНЦИПОВ

Мир труда и социально-трудовых отношений изменился. Развивающиеся процессы глобализации экономики ведут к формированию новой модели глобального производства и менеджмента и, тем самым, подвергают испытанию сложившуюся практику социально-трудовых отношений.

Результатом влияния глобализации экономики на социально-трудовые отношения являются глубоко противоречивые процессы и параметры состояния занятости и рынка труда. Одновременно растет число возможностей для высококвалифицированных работников и ухудшается положение других категорий работников, выражающееся в дефиците качественных рабочих мест, росте безработицы, особенно среди молодежи, в снижении социальной защищенности работников, в возможности для них представлять и защищать свои интересы и т. д. Почти половина работников в мире находятся в уязвимом положении занятости, как правило, за пределами юрисдикции законодательства о труде и социальной защиты. В развивающихся странах неформальная занятость достигает 40% ¹. При этом международное научное сообщество считает, что индивидуализация трудовых отношений (контракт) не может служить альтернативой коллективной защите. Происходит атомизация индивидуумов, разрушение социального капитала, сложившихся в эпоху индустриальной экономики форм организации работников, тем самым нарушаются принципы

¹ Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. P. 68.

равенства возможностей всех основных участников социально-трудовых отношений представлять и защищать свои интересы. По словам М. Кастельса, общество в очередной раз раскололось на побежденных и победителей. «Никогда труд не играл столь значимую роль в процессе создания стоимости. Но никогда рабочие (безотносительно к их квалификации) не были более уязвимы для организации, ибо они стали «подтянутыми» индивидами, которые отданы на откуп гибкой сети и местоположение которых в этой сети неизвестно ей самой»².

Конец ли это истории труда и трудящихся? Конец ли это истории социального диалога труда и капитала? Конец ли это коллективному сознанию работников, которое все чаще заменяется индивидуалистическим? Являемся ли мы участниками и свидетелями тектонических изменений в мировой экономике, в разломах которой исчезнут такие понятия и явления как «производственная демократия», «социальное партнерство», «социальная справедливость», «трудовые права»?

По мнению многих ученых, такое развитие событий не предопределено новой экономической парадигмой, оно является результатом текущей перестройки отношений между субъектами социально-трудовых отношений с помощью мощных инструментов, предоставляемых новыми информационными технологиями и новой организационной формой – сетевым предприятием. Какими будут социально-трудовые отношения, конечно, зависит от многих факторов, одним из которых является развитие способностей работников к самоорганизации.

Сетевизация – это один из основных трендов развития современной экономики. «В экономике под сетью понимается способ регулирования взаимозависимости участников единого

² Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс: пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. – М. : ГУ-ВШЭ, 2000. – С. 43.

технологического процесса (отличающийся от координации их деятельности с помощью рыночных механизмов), основанный на кооперативной “игре” и особых отношениях»³. Сетевые социально-трудовые отношения – это коммуникации между участниками социально-трудовых отношений, выражающиеся во взаимном координировании поведения на основе обмена-понимания информации, а также в формировании общих смыслов их взаимодействия, и направленных на достижение индивидуальных и общих целей в социально-трудовой жизни⁴.

Изменение организационных принципов ведет к изменению архитектуры системы социально-трудовых отношений и основных механизмов согласования интересов их участников. Архитектура системы социально-трудовых отношений может быть иерархической (бюрократической, отношения субординации), рыночной (автономность элементов системы, отношения конкуренции) или сетевой (взаимозависимость элементов системы, отношения кооперации, сотрудничества). Сетевые организации в отличие от иерархических базируются на многостороннем и долговременном сотрудничестве, большей открытости и доверительности отношений, общих целях и общей ответственности за результат. Работа в сети организована по принципу коллаборации, являющейся высшей степенью кооперации. «Коллаборация – это интерактивные сетевые взаимодействия между самоуправляемыми сетевыми системами, построенными на горизонтальных связях и непрерывных согласованиях»⁵, результатом которых является создание правил

³ Асаул А. Н. Организация предпринимательской деятельности: учебник / А. Н. Асаул. – СПб.: Наука, 2009. С. 50.

⁴ Медведева Т. А. Расширенный системный подход: сетевая организация социально-трудовых отношений / Т. А. Медведева // Инновационная деятельность. – Саратов. – 2014. – № 1. – С. 35–41.

⁵ Катуков Д. Д., Малыгин В. Е., Смородинская Н. В. Институциональная среда глобализированной экономики: развитие сетевых взаимодействий / Научный доклад под ред. Н. В. Смородинской. – М.: Институт экономики РАН, 2012. С. 35.

и структур, направленных на регулирование взаимодействий участников, а также решение стоящих перед ними задач.

Как показывает опыт Скандинавских стран, кластерно-сетевая организационная форма на основе модели четверной спирали и механизма коллаборации дает возможность урегулирования интересов различных социальных групп. В этом случае профсоюзы выступают четвертым участником модели: государство (в лице местной власти) – наука – бизнес. Они также могут быть институтом коллаборации.

Однако для того чтобы социальное партнерство состоялось необходимы равные и сильные социальные партнеры. Не может быть развитого социального диалога без сильных социальных партнеров. Во время визита в Москву в июле 2002 года Генерального директора МОТ Хуана Сомавия он обратил внимание на то, что Трудовой Кодекс Российской Федерации и пути реализации принципов Концепции достойного труда разработаны в полном соответствии с международным трудовым законодательством в части социального партнерства. При этом 80% российских работников не имеют достаточного уровня социальной защиты⁶.

В условиях неразвитости реального правового регулирования трудовых отношений в России, нестыковки экономической целесообразности и правовых иллюзий социальный диалог мог бы выступить основой для поиска решений в социально-трудовой сфере, своего рода подстройкой под изменяющуюся ситуацию. Коллаборация, направленная на достижение совместимости интересов, могла бы стать новым механизмом социального партнерства в России.

Такое видение системы социального партнерства основывается не только на рассмотрении элементов этой системы – социальных партнеров, но и паттернов взаимосвязей

⁶ Збышко Б. Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России. Международный и национальный аспект : монография / Б. Г. Збышко. – М.: Социальное страхование. 2004. С. 72.

и взаимоотношений между ними, а также ряда специфических процессов, стоящих за их формированием. Социальные партнеры склонны организовываться в сеть тогда, когда они обладают самостоятельностью в принятии решений. Вступая в сеть отношений, они становятся зависимыми от нее. В сети может наблюдаться несколько центров принятия решений. Решения принимаются то одним, то другим центром сети в зависимости от рассматриваемого вопроса. Участники сети могут работать на несколько центров принятия решений, оставаясь абсолютно самостоятельными. Это ведет к преодолению циклических причинных зависимостей, наблюдающихся в организационном механизме современной системы социального партнерства (рис. 1).

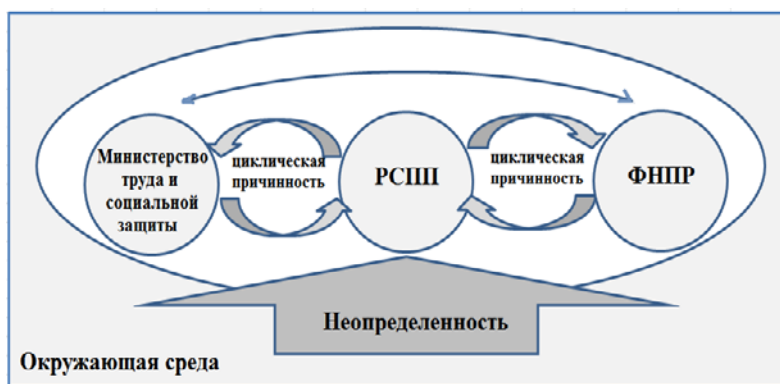


Рис. 1. Пример циклической причинной зависимости в сфере социально-трудовых отношений⁷

Это означает, что возникают новые смыслы взаимодействия социальных партнеров, выражающиеся в гибридных сетевых организациях: профсоюзы осваивают роль предпринимательских центров, компании — роль

⁷ Медведева Т. А. Расширенный системный подход к социально-трудовым отношениям в условиях глобализации экономики : монография. — М.: ТЕИС. 2016. С. 178.

законодательных органов, а власти – роль бизнес-менеджера, поддерживающего конфигурацию спирали в целом.

В условиях глобализации экономики и усиливающейся конкуренции меняется культура социально-трудовых отношений с механистической (основанной на принуждении) на системную (основанную на доверии). Соответственно, меняется и механизм согласования интересов участников социально-трудовых отношений: не просто компромисс интересов, а понимание системы отношений, понимание процессов взаимосогласованного развития всех участников социально-трудовых отношений; не индивидуальное действие, а со-действие, согласованное с действиями других, со-участие и интерактивность.

АНАЛИЗ ТРЕБОВАНИЙ О СООТВЕТСТВИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ И ПРОДУКЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫМ НОРМАТИВНЫМ ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА

В ст. 215 Трудового кодекса РФ установлены требования о соответствии производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда. Остановимся на отдельных позициях данной статьи: «Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда».

Здесь возникает первая проблема. Государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 27.12.10 № 1160 устанавливаются правилами охраны труда, типовыми инструкциями по охране труда, стандартами безопасности, санитарными правилами и нормами.

Стандартов безопасности, которые были бы изданы на федеральном уровне регулятором в сфере охраны и условий труда, в реальности нет. Санитарные нормы и правила, безусловно, имеют отношение к охране труда. Они издаются Главным государственным санитарным врачом РФ, руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и имеют свою специфическую направленность – санитарно-эпидемиологическое благополучие.

По сути основными нормативно-правовыми актами в сфере охраны труда являются правила охраны труда и типовые инструкции по охране труда. За весь период, прошедший с

момента издания постановления Правительства РФ № 1160, Минздравсоцразвития России, а затем Минтрудом России не было издано ни одной типовой инструкции по охране труда.

Базовым правовым документом, устанавливающим государственные нормативные требования охраны труда, являются правила охраны труда, которые утверждает Минтруд России, но не все правила, а только те, которые прошли правовую экспертизу и государственную регистрацию в Минюсте России.

Во многих отраслях экономики их нет. Примером может служить положение дел в угольной отрасли.

При проектировании новой угольной шахты или при разработке технической или проектно-сметной документации на реконструкцию, модернизацию или техническое перевооружение действующей шахты у проектировщиков нет реальных документов, требования которых они должны учитывать в целях обеспечения охраны труда персонала этого объекта.

Получается, что хорошая и правильная норма, предусмотренная в ТК РФ, в реальности «зависает» в воздухе и не находит своего применения на практике.

Подобных примеров можно привести немало. Это, в первую очередь, касается отраслей и предприятий, где внедряются новые технологии, основанные на современных достижениях науки и техники. К примеру, нет правил охраны труда, которые регулировали бы вопросы охраны труда для персонала, работающего с нанотехнологиями.

В оборонной, космической, атомной, фармацевтической, медико-биологической и других отраслях много опасных и вредных технологий, что не вписывается в концепцию сохранности экологии и «зеленой» экономики. Это свидетельствует о том, что необходимо ликвидировать образовавшийся правовой вакуум в оптимально сжатые сроки.

Вторая проблема связана с тем, что во многих правилах охраны труда, которые изданы недавно, отсутствуют требования охраны труда, учитывающие перспективу развития и запросы «зеленой» экономики.

Остановимся на Правилах по охране труда при эксплуатации электроустановок. Приказом Минтруда России от 19.02.16 № 74н в них были внесены коррективы технического характера, которые, как и сами Правила, не устанавливали требований на перспективу.

Не секрет, что объекты топливно-энергетического комплекса являются одним из основных «загрязнителей» среды обитания. Для того чтобы современный человек мог жить в благоустроенной квартире, чтобы работали заводы, транспорт, средства связи и т. д., необходима энергия – много энергии. На сегодняшний день основным ее источником в нашей стране является минеральное топливо: нефть, газ, уголь, торф и даже обыкновенные дрова.

За рубежом стараются эффективно применять для получения энергии возможности самой природы. Экономически развитые страны Запада уже давно и целенаправленно развивают альтернативную энергетику на основе возобновляемых источников энергии и достигли в этом значительных успехов.

Развитие мощностей альтернативной энергетики в нашей стране движется крайне медленно. В планах Правительства РФ – довести к 2024 г. долю возобновляемых источников энергии в энергобалансе страны до 2,5%, хотя ранее планировалось до 2020 г. довести этот показатель до 4,5%. Цифры более чем скромные по сравнению с Западной Европой. Энергетическая политика Европейского сообщества предусматривает увеличение доли этого сектора энергетики к тому же сроку до 20%.

В 2004 г. была зарегистрирована «Российская ассоциация ветроиндустрии» (РАВИ) – независимая некоммерческая организация, развивающая рынок в интересах государства, своих членов и партнеров.

Стратегические цели РАВИ – развитие российской ветроэнергетической промышленности, строительства; трансфер технологий; привлечение инвестиций в

ветроэнергетику и девелопмент ветропарков, включающий подготовительный, проектный и строительный этапы, а непосредственные цели – оказание практической помощи и поддержки партнерам по их выходу на рынок ветроиндустрии; освоению производства, девелопменту ветропарков; получению заказов на изготовление компонентов для ветрогенераторов; развитию логистических услуг и др.¹

Благодаря активной деятельности РАВИ идут определенные подвижки в развитии ветроиндустрии, но пока их явно недостаточно.

Есть несколько типов электростанций, использующих энергию ветра: ветровые электростанции, прибрежные ветровые электростанции, шельфовые ветровые электростанции, плавающих ветровых электростанций, парящие электростанции, горные ветровые электростанции².

При их строительстве и эксплуатации необходимо соблюдать государственные нормативные требования охраны труда. Требование ТК РФ о том, что производственные объекты, машины, механизмы и другое производственное оборудование, технологические процессы должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда, остается пока красивым лозунгом.

Помимо ветровых электростанций есть еще один важный вид альтернативной энергетики – использование энергии морских приливов и отливов.

В России первенцем, работающим на приливной энергетике, в 1968 г. стала экспериментальная ПЭС в Кислой Губе на побережье Баренцева моря, вблизи поселка Ура-Губа на Кольском полуострове. Первоначальная мощность станции – 0,4 МВт.

Станция бесперебойно проработала до 1992 г. Второе рождение она получила после масштабной реконструкции в 2004–2007 гг.; ее мощность возросла до 1,7 МВт.

¹ [https:// rawi.ru/ ru/](https://rawi.ru/ru/) – Ветроэнергетика в России – Ассоциация Ветроиндустрии РАВИ.

² <https://mentamore.com/> – Типы ветряных электростанций.

За время эксплуатации на ПЭС и Кислогубской была доказана экологическая чистота приливной энергии. Это обеспечивается благодаря биологически проницаемым плотинам и сохранению природного ритма приливов в бассейнах станций. На ПЭС не повреждается 90–95% планктона, что практически полностью сохраняет продуктивность отсекаемого от моря бассейна станции.

Можно констатировать, что воздействие ПЭС на окружающую среду носит сугубо локальный характер. Эти станции практически не оказывают вредного воздействия на флору, фауну и на здоровье людей.

Пример эксплуатации Кислогубской ПЭС создает предпосылки для развития приливной энергетики в нашей стране.

В Мезенском заливе Белого моря в Архангельской области в 2007 г. вступила в строй малая Мезенская ПЭС мощностью 1,5 МВт. Проект Большой Мезенской ПЭС в Белом море предполагает строительство 50-километровой плотины. Предполагается, что мощность этой станции должна быть сравнима с суммарной мощностью всех ГЭС Волжского каскада и составлять от 8 до 19 ГВт (в зависимости от размеров отсекаемой части залива)³.

Самые высокие приливы в нашей стране наблюдаются в Охотском море – в Тугурской и Пенжинской губах. Высота приливов в Пенжинской губе достигает 12,9 м, что является наивысшим показателем для Тихого океана. Планы строительства Пенжинской ПЭС мощностью 87 ГВт существовали еще в СССР, что подтверждает важность использования энергии приливов.

Тугурский залив Охотского моря расположен на 2 тыс. км южнее Пенжинской губы, а это ближе к дальневосточным регионам с развитой экономикой и возрастающим промышленным потенциалом. Не так далеко и Китай с его

³ <https://alter220.ru/voda/prilivnye-elektrostantsii.html> – Приливные электростанции: принцип работы, плюсы и минусы.

ненасытным энергетическим аппетитом. Все это создает предпосылки для строительства здесь приливной станции, которая будет вырабатывать нужную и дешевую электроэнергию,

Говоря об электростанциях, использующих силу морских приливов, сталкиваемся с той же проблемой, что и по ветряным электростанциям, – нет государственных нормативных требований охраны труда, адаптированных к этим специфическим объектам.

В этой связи можно сделать вывод, что статья 215 ТК РФ требует доработок в названных векторах.

УПРАВЛЕНИЕ АБСЕНТЕИЗМОМ ПЕРСОНАЛА: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Проблема повышения продуктивности и эффективности труда решается сегодня в нашей стране различными путями. Объектами управленческого воздействия при ориентации на рост производительности труда являются результаты труда, – количество, качество, сроки, степень удовлетворенности потребителей; персонал, – численность, уровень образования, навыки, лояльность, текучесть; рабочее место, – процесс, условия и характер труда; рабочее время, – нормы труда, интенсивность труда, распорядок работы.

Тенденцией последнего времени является повышение внимания к использованию персоналом рабочего времени. В решении задач выявления дневных потерь рабочего времени достаточно часто и успешно применяется известный инструмент, – фотография рабочего дня. Но такое явление как абсентеизм (от лат. *absentia*: «отсутствие»), включающее, помимо опозданий, ранних уходов с работы, задержек на встречах, из командировок, еще и прогулы, отгулы за свой счет, фиктивный больничный лист, в нашей стране еще не исследовано настолько, чтобы в арсенале руководителя имелся валидный инструментарий управления им.

За рубежом управление абсентеизмом (*Absence Management*) оформилось в отдельное направление. И тому основанием явились результаты большой аналитической работы, определившие затраты, связанные с абсентеизмом. В США оценили ежегодный рост затрат на ведение бизнеса в 100 млн долл., а совокупная стоимость абсентеизма может составлять до 35% фонда оплаты труда¹. В Великобритании в 2016 г. средняя

¹ The Missing Piece of Absence Management – Turning Data into Dollars//Liberty Mutual Insurance Company. – 2011//www.libertymutualgroup.com.

годовая стоимость абсентеизма одного работника составила 522 фунтов стерлингов (£). При этом они отмечают небольшое уменьшение уровня абсентеизма, – с 6,9 дней в год на одного сотрудника в 2015 г. до 6,3 дня в 2016 г. ² Исследования показали, что уровень абсентеизма выше в крупных организациях; также выделяются организации государственного сектора, – стоимость абсентеизма там на 60% выше средней по стране. Интерес с практической точки зрения представляет распределение уровня абсентеизма по отраслям экономики Великобритании в 2016 г. (табл. 1)³.

Таблица 1. Распределение среднего уровня абсентеизма персонала по отраслям

Отрасль	Среднегодовые потери рабочего времени на 1 работника, дн.	Среднегодовые потери рабочего времени, %
<i>Производство</i>		
Сельское и лесное хозяйство	4,0	1,8
Химиаты, масла и фармацевтические препараты	4,6	2,0
Строительство	4,9	2,1
Электричество, газ и вода	5,2	2,3
Машиностроение, электроника и металлы	4,9	2,1
Продукты питания, напитки и табак	11,7	5,1
Общее производство	6,6	2,9
Добыча полезных ископаемых	3,9	1,7
<i>Услуги частного сектора</i>		
Профессиональные услуги (консалтинг и реклама)	5,9	2,6
Финансы, страхование и недвижимость	9,3	4,1

² Absence Management. Annual survey report/ Chartered Institute of Personnel and Development. – London. – 2016. – 54 p.

³ Составлено по: CIPD/Adecco Group UK & Ireland.-2016 Labour Market Outlook: Summer 2016. London: Chartered Institute of Personnel and Development //www. cipd.co.uk/ hr-resources/ survey-reports/ labour-marketoutlook-summer-2016.aspx.

Отрасль	Среднегодовые потери рабочего времени на 1 работника, дн.	Среднегодовые потери рабочего времени, %
Гостиницы, питание и отдых	5,3	2,3
IT-услуги	4,0	1,8
Услуги связи	3,7	1,6
Розничная и оптовая торговля	7,4	3,2
Логистика	7,8	3,4
<i>Общественные услуги</i>		
Образование	8,9	3,9
Центральное правительство	10,9	4,8
Местное правительство	10,5	4,6
Здравоохранение	10,9	4,8

Данные, представленные в таблице, показывают самый большой удельный вес потерь рабочего времени, связанный с абсентеизмом, в секторе производства продуктов питания, напитков и табака, а также в организациях сферы образования, здравоохранения и органах государственного управления. В наименьшей степени абсентеизм персонала затрагивает сферу добычи полезных ископаемых и организации, предоставляющие услуги связи. Средняя стоимость абсентеизма на одного работника по секторам экономики представлена на рис. 1⁴.

Стоимость абсентеизма персонала в секторе общественных услуг существенно выше других, ее динамика примечательна, – с 2013 г. по отношению к 2016 г. увеличение составило 15%. В целом по всем организациям виден тренд небольшого снижения.

Среди выявляемых причин кратковременного отсутствия на работе самой частой называют недомогания, также фигурирует необходимость решения семейных проблем. Причинами длительных отсутствий указывают стресс, острые заболевания и состояние психического здоровья.

⁴ Составлено по: Absence Management. Annual survey report/ Chartered Institute of Personnel and Development. – 2016 // <https://www.cipd.co.uk>.

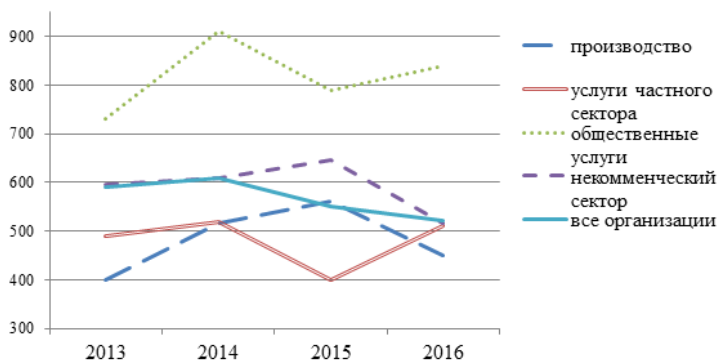


Рис. 1. Средняя стоимость абсентеизма на одного работника в год по секторам экономики, £.

В Великобритании большинство организаций имеют разработанную политику управления абсентеизмом персонала, предусматривающую использование комбинированных методов. Многие руководители утверждают, что управление абсентеизмом в настоящее время входит в тройку важнейших приоритетов управления персоналом и является ключевым направлением их организации⁵.

Наиболее распространенными методами управления краткосрочным абсентеизмом являются интервью с возвращенным к работе, системы контроля посещаемости и предоставления информации об отсутствии по болезни линейным менеджерам. Интервью также остаются наиболее распространенным методом управления долгосрочным абсентеизмом, кроме того, в арсенале менеджмента присутствуют дисциплинарные меры воздействия, возможность предоставления отпуска по семейным обстоятельствам, «гибкая занятость», программы здорового образа жизни, изменения организационной культуры, психологическая помощь,

В целом, управление абсентеизмом персонала за рубежом развивается в направлении делегирования полномочий,

⁵ Absence Management. An employer guide for maximizing productivity liberty mutual insurance. – Boston. – 2012// www.business.libertymutualgroup.com.

обучения и поддержки линейных менеджеров. Именно они берут на себя основную ответственность за управление абсентеизмом, обучаются программам помощи сотрудникам, имеют надежную индивидуальную поддержку со стороны HR (например, онлайн-поддержку, конференцсвязь). Считается, что эффективное управление абсентеизмом, прежде всего, заключается в его профилактике, а она должна сочетать для персонала особое внимание продвижению по службе и благосостоянию сотрудников. Упреждающие меры также направляют на предотвращение болезней, на помощь сотрудникам с проблемой до ее усугубления.

Мотякова Ю. В.

г. Москва, Православная служба помощи «Милосердие»

ВЫЗОВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РАБОТУ В СФЕРЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ

Сегодня в России насчитывается свыше 220 000 некоммерческих организаций (НКО)¹. «Зародившись еще много веков назад, сегодня некоммерческие организации становятся неотъемлемой частью жизни российского общества, оказывая огромное влияние, как на внутреннюю политику государства, так и на международные взаимоотношения»².

Составляющей эффективной деятельности НКО является стабильное финансовое состояние. «Некоммерческая организация может привлекать тот или иной источник финансирования в зависимости от организационно-правовой формы; предусмотренных уставом видов деятельности; особенностей своей бюджетной политики; возможности ведения предпринимательской деятельности. Положение организации тем устойчивее, чем разнообразнее источники финансирования»³.

Работа по привлечению средств на социальные проекты, программы и цели называется фандрайзинг. «Любая некоммерческая и тем более благотворительная организация живет и работает на привлеченные средства. От того, насколько успешен фандрайзинг, зависят возможности НКО.

¹ Государство отдаёт свои социальные обязательства НКО: зачем? кто ответит? // URL: <https://regnum.ru/news/2327741.html> (дата обращения – 3.12.2017 г.).

² Мотякова Ю. В., Ананченкова П. И. Коммуникационный менеджмент как фактор стабильности некоммерческих организаций // Этносоциум и межнациональная культура – № 12, 2017. С. 93.

³ Кутьева Д. А. Многомерность источников финансирования некоммерческих организаций // Проблемы современной экономики. 2013. № 4. С. 195–198.

Фандрайзинг – это не просто «привлечение средств» (буквальный перевод), а, скорее, обеспечение организации любыми нужными ресурсами – всем, чем нужно»⁴.

В январе 2018 года была опубликована русская версия отчета о развитии благотворительности в России⁵. К основным выводам исследования можно отнести следующие положительные стороны:

- возникновение за последние 10 лет «фандрайзинговых» фондов: помимо успешных сборов средств они являются социально значимыми организациями, к которым прислушивается правительство, и пользуются широкой общественностью поддержкой;

- увеличение объема пожертвований со стороны частных лиц: согласно исследованию частных пожертвований в России фонда «КАФ», в 2017 году 53% россиян совершали пожертвования за последние 12 месяцев⁶.

Такие показатели достигнуты благодаря не только традиционным методам сбора средств, но и с применением эффективного метода – онлайн-фандрайзинга. По данным опросам среди фандрайзинговых организаций в мае 2017 года, «более половины НКО собирают средства через свой сайт, социальные сети или через специальные краудфандинговые платформы в Интернете»⁷.

Одни из «последних тенденций в благотворительности: уход от якорных доноров к небольшим, но массовым

⁴ Зверева Т. Фандрайзинг для начинающих: как искать средства на благотворительный проект. – М.: Лепта Книга, 2016. – 13 с.

⁵ <http://philanthropy.ru/analysis/2018/01/30/60168/> (дата обращения – 30.01.2018 г.).

⁶ Ходорова Ю., Черток М. Исследование частных пожертвований в России 2016–2017 год. – М.: Фонд поддержки и развития филантропии «КАФ», 2017. – 12 с.

⁷ Пять лет фандрайзинга в России. Отчет по результатам опроса фандрайзинговых организаций https://takiedela.ru/wp-content/uploads/2017/05/2017_NP_BNF_Opros-NKO_Otchet.pdf (дата обращения – 30.01.2018 г.).

пожертвованиям, появление в отрасли профессиональных кадров, ее популярность среди молодежи»⁸.

В рамках данной работы важно дать представление о развитии технологий и механизмов фандрайзинга, в частности подробнее остановиться на методе – краудфандинг. И вместе с этим рассмотреть онлайн-компетенции сотрудника некоммерческой организации, без которых успешно заниматься фандрайзингом в этой сфере невозможно.

К основным инструментам фандрайзинга относятся: личные встречи с донорами, материалы в СМИ, сбор средств через ящики для пожертвований, мероприятия и акции, почтовая и электронная рассылка и пр., а также онлайн-фандрайзинг, в том числе краудфандинг. Это стало возможно благодаря высоким темпам развития онлайн-банкинга и увеличению количества онлайн-платформ для пожертвований. «Подобный способ подходит и для тех, у кого нет возможности иметь собственную интернет-страницу для привлечения денег, нет возможности собрать самому необходимую сумму, и для вполне опытных и представленных в интернете НКО как дополнительный ресурс»⁹.

«Краудфандинг – один из элементов фандрайзинга, один из способов привлечения средств на некоммерческие цели, и не самый простой. Он подходит не каждой НКО. В краудфандинге используется проектный метод, поэтому благотворительный краудфандинг – это способ поддержки не благотворительной организации в целом, а отдельного направления её деятельности, конкретного проекта»¹⁰. Краудфандинг дает возможность привлечь внимание, создать

⁸ Благотворительность завтра: тренды, которые меняют социальную сферу <http://rusinvestforum.org/news/blagotvoritelnost-zavtra-trendy-kotorye-menyayut-sotsialnuyu-sferu/> (дата обращения – 24.02.2018 г.).

⁹ «Азбука фандрайзинга» <http://www.danilovcy.ru/2015/01/azy-fandrayzinga-dlya-nko/> (дата обращения – 25.02.2018 г.).

¹⁰ 14 млн рублей, 474% и другие рекорды благотворительного краудфандинга <http://philanthropy.ru/cases/2017/06/21/51532/> (дата обращения – 24.02.2018 г.).

доверие, заинтересовать «большое количество людей к микрофинансированию еще нереализованного нового проекта»¹¹.

Краудфандинг – цифровой метод финансирования проектов. «Социальные медиа играют не последнюю роль в развитии и продвижении Краудфандинга. Facebook, ВКонтакте, Twitter, специализированные сайты являются важнейшими инструментами для обмена информацией и способствуют преобразованию социального капитала в капитал финансовый. Социальные сети позволяют создавать контент, распространять его и, конечно, обсуждать, минуя тем самым цепь привычных посредников»¹².

«Главное отличие краудфандинга от уже привычного фандрайзинга – материальное или нематериальное вознаграждение, которое вы предлагаете всем бэкерам, то есть тем, кто поддержал ваш проект»¹³.

Вознаграждениями на краудфандинговой площадке в области благотворительности будут выступать «памятные сувениры, в некоторых случаях – подарки от звезд с автографами или иными личными знаками внимания, приглашения на мероприятия, авторские художественные работы и т. д.»¹⁴

Запуск краудфандинговой кампании – это и искусство, и наука¹⁵. Это становится постоянной работой, требующей от

¹¹ Никитин М. В. Краудфандинг как финансовый механизм качества профессиональных квалификаций в СПО. // Качество образования. № 9, (сентябрь) 2014. – С. 10–14.

¹² Что такое Краудфандинг? http://crowdsourcing.ru/article/what_is_the_crowdfunding (дата обращения – 24.02.2018 г.).

¹³ Краудфандинг помогает найти бизнес-партнеров и доноров. <https://www.miloserdie.ru/article/narod-podderzhit/> (дата обращения – 24.02.2018 г.).

¹⁴ Берхин В. Б. Привлекаем средства через сайты и интернет-акции. – СПб.: ЦРНО, 2015.

¹⁵ 6 основных инструментов и ресурсов Краудфандинга http://crowdsourcing.ru/article/6_osnovnyx_instrumentov_i_resursov_kraudfandinga (дата обращения – 25.02.2018 г.).

специалиста полного погружения, сосредоточенности, креативного мышления во время создания проекта, его продвижения. Краудфандинг – это процесс получения новых знаний.

К новым компетенциям сотрудников некоммерческой организации следует отнести:

- создание мотивирующих видео-роликов, дающих информацию о проекте,
- яркое и понятное описание проекта,
- проявление творчества по формированию вознаграждений,
- привлечение заинтересованной Интернет аудитории,
- работа в режиме ограниченного времени.

Главное понимать, что даже на самых посещаемых площадках можно затеряться, если заранее не продумать план продвижения проекта, не заручиться поддержкой известных общественности друзей, блогеров, журналистов. От этих факторов зависит скорость и сумма сбора.

«Мир изменился. Значительную часть людей, с которыми мы общаемся по деловым вопросам, мы ни разу не видели в офлайне. И, несмотря на это, уже несколько лет находимся с ними в плотном деловом и дружеском контакте»¹⁶.

¹⁶ Под редакцией: Клециной А. А., Гусевой Е. Г. // Привлечение частных пожертвований в НКО. – СПб, 2013.

Мраморнова О. В., д.э.н., профессор
*г. Саратов, Саратовский государственный технический университет
имени Гагарина Ю. А.*

РОССИЙСКАЯ МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И СОЦИАЛЬНАЯ ПРЕКАРИЗАЦИЯ

Современная российская модель социально-трудовых отношений формируется в результате взаимодействия трех составляющих: во-первых, общеэкономических тенденций развития и соответствующих им институтов, во-вторых, традиционных институтов, сохранявшихся и видоизменявшихся на протяжении многовековой российской истории; и, в-третьих, институтов, сформировавшихся в период советской экономики, отражающих планово-административную модель экономического развития.

Рассмотрим традиционные российские институты, сформировавшиеся в процессе многовековой российской истории. Одним из таких институтов является преобладание неформального обычного права (т. е. основанного на обычае) над формальными нормами правового регулирования, т. к. Древняя Русь не имела частного и публичного права. Возмещение различных видов ущерба регулировалось обычным правом и осуществлялось в форме денежных штрафов. Таким образом, юридический закон заменялся моральным (религиозно-ориентированной совестью) ¹. Институты характеризуются значительной инерционностью, поэтому, как представляется, данный институт, пережив века, оказывает влияние и в современных российских условиях. Зачастую регулирование социально-трудовых отношений сегодня опирается не на закон, а на традицию, на общественное понимание справедливости, родственные связи и т. д.

¹ Афанасенко И. Д. Экономика и духовная программа России. С.-Петербург, 2001.

Основной организационной формой российской социально-экономической жизни на протяжении многих веков являлась община. Она была формой совместного существования и самоуправления. Основное средство производства в России, — земля, — находилась в общинной собственности. Поэтому коллективизм и соборность являются важнейшими чертами русской цивилизации.

Огромную роль в становлении и развитии русской цивилизации и организации хозяйства всегда играло государство. Причины этого лежат в истории российского государства, богатой постоянными кризисами и угрозами. Жизненная необходимость объединения всех русских земель привела к выработке сильного государства, механизмов и институтов, придававших ему устойчивость и жизнеспособность. Мобилизующая роль государства, обеспечение приоритета интересов общества перед индивидуальными явились способом выживания нации, что в значительной степени оказало влияние на ее менталитет. Российскому государству всегда были свойственны абсолютизм и авторитаризм.

Значительное влияние на развитие и специфику социально-трудовых отношений всегда оказывал менталитет населения, который сам является порождением всей совокупности исторических, политических и природно-климатических факторов. Он выступает связующим звеном между культурой и экономикой. Менталитет — это совокупность всех характеристик, отличающих ум, образ мышления. Менталитет складывается длительным путем. По словам Ле Гоффа, «Инерция является исторической силой исключительного значения. Менталитеты изменяются более медленно, чем что-нибудь другое, и их изучение учит, как медленно шествует история»². Учитывая многоаспектность понятия «менталитет»,

² Гуревич А. Я. От истории ментальностей к историческому синтезу // Споры о главном: Дискуссии о настоящем и будущем исторической науки вокруг французской школы «Анналов». Под ред. Бессмертного Ю. А. М., 1993. С. 25.

можно определить его как элемент духовной культуры общества, обуславливающий поведение человека, в том числе, и в сфере экономики, и являющийся неотъемлемым элементом рабочей силы человека.

Важнейшими чертами менталитета русского народа являлись соборность, коллективизм и общинность. Вся жизнь крестьянина в общине обуславливалась чувством соборности, неразрывной связи с окружающими людьми, непотворения своих интересов интересам окружающих. В сельской общине осуществлялась социализация ее членов. Понятие «мир» для крестьянина означало соборное соединение, имеющее характер высшего закона. Мир был одной семьей, мнение которой нередко стояло выше писаного закона. Он был высшей инстанцией для крестьянина, выше которой только царь да Бог³.

Большое влияние на нравственность населения России и его менталитет оказывала религия, церковь. Институт церкви, по нашему мнению, является одним из важнейших традиционных институтов российского общества. И его влияние на трудовую деятельность была чрезвычайно высока. Под влиянием религии сформировались морально-этические ценности организации экономической жизни общества.

Важнейшим российским традиционным институтом, просуществовавшим в России в течение длительного времени, и оказывающим, по нашему мнению, влияние и в настоящем, является институт внеэкономического принуждения к труду. М. И. Туган-Барановский отмечал, что «нигде рабство не пустило таких глубоких корней в народную жизнь, как в России. При Екатерине II крепостной крестьянин становится в полном смысле слова собственностью помещика, который распоряжается им, как вещью. ...Только по имени крепостной крестьянин в России в последнем фазисе развития крепостного

³ Менталитет и аграрное развитие России (XIX–XX вв.) / Материалы международной конференции. – М., РОССПЭН, 1996.

права не был рабом»⁴. Элементы принудительного труда в значительной степени сохранялись и в советский период – до конца 1950-х гг. запрещались увольнения без согласия администрации предприятия, а крестьяне до 1960-х гг. не имели паспортов.

Все эти традиционные институты российской социально-экономической системы, – формальные и неформальные, – оказывают, на наш взгляд, определенное влияние на социально-трудовые отношения и в современных условиях. Эти институты были недемократическими по своему характеру в силу отсутствия рыночной экономики и капиталистических экономических отношений практически на протяжении всех исторических периодов российской истории. Они способствовали подавлению личности человека в пользу государства, общины, трудового коллектива в советский период. Некоторые из них, невостребованные в современных условиях, сохраняются как элементы менталитета населения. Так, например, институт принудительного труда, преобладание неформальных норм правового регулирования над неформальными в значительной степени способствуют распространению социальной прекаризации в нашей стране⁵.

Объективными причинами возникновения прекариата как нового мирового социального явления является развитие информационных технологий, переход от индустриального к постиндустриальному обществу, становление цифровой экономики. Однако в постсоветских странах развитию этого феномена в значительной степени способствует также переход к рыночной экономике, означавший кардинальную ломку сложившейся системы социально-трудовых отношений.

⁴ Туган-Барановский М. И. Основы политической экономии. – М., 1998. С. 133.

⁵ Под социальной прекаризацией мы понимаем не только прекаризацию занятости, феномен которой достаточно полно представлен в отечественной литературе, но и, в более широком смысле, социальную неустойчивость, нестабильность положения человека – занятого, безработного, пенсионера и т. д.

Особенностью прекариата в России является то, что к нему могут быть отнесены те группы населения, которые в развитых странах не попадают под эту категорию – работники бюджетной сферы – врачи, педагоги, работники культуры, пенсионеры, вынужденные работать в силу низкого уровня пенсионного обеспечения. За последние пять лет число бедных в стране увеличилось на 5 млн человек. По словам вице-премьера О. Голодец, у нас обнаружилось такое явление, как бедность работающего населения⁶.

Развитие прекариата в России связано с проблемой неравенства, которое сформировалось очень быстрыми темпами. Если в советский период было достигнуто практически полное равенство, то в настоящее время по масштабам неравенства по доходам мы превосходим Соединенные Штаты. В «Докладе о человеческом развитии в РФ 2016» отмечается, что новые формы собственности и экономические институты, сформировавшиеся после распада СССР, не способствуют снижению неравенства в стране. По мнению социологов, для России характерно избыточное неравенство, которое тормозит темпы роста экономики нашей страны⁷.

Современное российское общество характеризуется ригидностью социальной структуры, сложность социальных лифтов. Однако вопрос о сокращении неравенства практически не ставился программами реформ.

Таким образом, проблема прекаризации, являясь сложной мировой проблемой периода глобализации и цифровой революции, усугубляется в России влиянием традиционных нерыночных институтов. Процесс социальной прекаризации в России и ее особенности требуют пристального изучения и институционального государственного регулирования.

⁶ Костиков В. Спрос на справедливость // Аргументы и факты. 2017. № 32. С. 5.

⁷ Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации. Цели устойчивого развития ООН и Россия 2016. Режим доступа: <http://ас.gov.ru/files/publication/a/11068.pdf>.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС СТРОИТЕЛЬСТВА И ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

В перечне отраслей экономики, которых всего на сегодняшний день выделяют 26¹, есть три отрасли, между которыми прослеживается тесная связь: строительство, жилищное хозяйство и коммунальное хозяйство. И все эти три отрасли находятся сейчас в переходе к новой концепции функционирования, а именно, к цифровой экономике и к созданию и развитию умного города (Smart City). Дикин и Аль-Уэар выделяют четыре фактора «умного города»²:

1. Применение большого набора электронных и цифровых технологий.
2. Использование информационных и коммуникационных технологий для трансформации жизни и рабочей среды.
3. Внедрение таких технологий в государственные системы.
4. Практика территориализации, которая объединяет информационные технологии, чтобы повысить инновации и знания.

Не смотря на множество подходов и определений, можно отметить, что умный город – это территория, где с помощью современных технологий и сервисов достигается экономия ресурсов и максимизируется качество жизненного пространства. Единицей умного города, конечно же, выступает умный дом, неотъемлемыми элементами которого выступают: телеметрический сбор данных потребляемых ресурсов, умное личное освещение, системы безопасности и др.

¹ Государственная служба федеральной статистики//[http:// www. gks. ru/bgd/free/B99_10/IssWWW.exe/Stg/d020/i020210r.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B99_10/IssWWW.exe/Stg/d020/i020210r.htm).

² Deakin Mark. From Intelligent Cities to Smart Cities//Journal of intelligent Buildings International: From Intelligent Cities to Smart Cities 3 (3).

Такие изменения выдвигают перед строительной отраслью и жилищно-коммунальным хозяйством новые требования и, прежде всего, требования к персоналу. Если говорить о традиционном состоянии человеческого ресурса данных сфер, то он характеризовался следующими особенностями:

1. Высокая доля низкоквалифицированных работников.

2. Найм бригадами.

3. «Кочевой» подход к карьере, когда бригада быстро переходит к другому работодателю, если он предлагает даже незначительные увеличения расценок на выполнение работ.

4. Высокий уровень привлечения мигрантов, прежде всего низкоквалифицированных.

Как отмечают специалисты, трудовые ресурсы, используемые сегодня в строительной отрасли, характеризуются большой разнородностью по профессиональной подготовке, месту постоянного проживания, уровню социализации, национальности, законности нахождения на территории России³. Не менее проблемно и кадровое состояние ЖКХ, где на смену универсальности задач приходит специализация в силу усложнения технического наполнения современного дома.

Проблемы кадрового обеспечения данных отраслей связаны с несколькими тенденциями. Во-первых, идет резкое усложнение задач и неравномерное изменение условий функционирования: где-то это – умные дома, «напичканные» электроникой, а где-то – старый жилой фонд.

Во-вторых, ценностные ориентиры молодёжи связаны, как показывают авторские исследования, прежде всего, с возможностью путешествовать по миру, с быстрым карьерным ростом, высокой зарплатой и с хорошими условиями труда. Всё это не является явным атрибутом отраслей «строительство» и ЖКХ. Если даже взять самый явный показатель – оплату труда, то по данным Госкомстата средняя заработная плата в 2016 г. по

³ Казиева А. К. Проблемы кадрового обеспечения строительной отрасли // Современные научные исследования и инновации. 2016, № 3 [Электронный ресурс] // <http://web.snauka.ru>.

отрасли «строительство» была 32.332 рубля (предоставление коммунальных услуг 32.197 рублей), а по отрасли «финансовая деятельность» – 80.289 рублей, «добыча полезных ископаемых» – 69.936 рублей⁴.

В рамках межрегионального форума «Современный город – 2018», прошедшего 28 февраля – 1 марта в Республике Башкортостан, был проведён опрос широкого круга экспертов (92 человека), представляющих отрасли строительства и ЖКХ. Экспертам был задан вопрос, какая кадровая стратегия будет более успешной в условиях перехода к цифровой экономике: «развивать опытных сотрудников или искать более молодых?» Почти на треть было больше тех, кто сделал ставку на более опытный персонал, хотя подавляющее большинство опрошенных (78,6%) сказали, что надо сочетать оба подхода. На вопрос «какова степень престижности отрасли» эксперты ответили по-разному касательно строительства и ЖКХ. Так, по строительству: не престижной для молодёжи эту отрасль считают всего 10%, а о том, что не престижно ЖКХ – уверены 38%.

Вопрос об актуальности семейных династий также дал разные результаты по строительству и ЖКХ. О том, что семейные династии актуальны для строительства – сказали 66% экспертов, а для ЖКХ – меньше – 46%.

Из этого можно сделать вывод, что над престижностью ЖКХ и обеспечением этой сферы человеческим ресурсом надо проводить больше работы, при этом использования такого инструмента, как семейные династии здесь будет менее актуальным, чем в отрасли «строительство». Действительно, если даже взять рынок образовательных услуг, то мы увидим для отрасли «строительство» наличие престижных вузов, например, Санкт-Петербургский архитектурно-строительный университет, где даже есть несколько программ двойного диплома с зарубежными учебными заведениями. По отрасли ЖКХ таких популярных вузов и программ пока не наблюдается.

⁴ http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/.

Однако в целом по всем этим отраслям специалисты отмечают следующие негативные тенденции⁵:

- отсутствие производственной практики у выпускников;
- расхождение требований работодателя с качеством квалификации рабочих;
- резкое сокращение подготовки профильных специалистов;
- отсутствие системы профессиональной подготовки рабочих;
- отсутствие современных знаний у преподавателей в области новых технологий и инновационных материалов;
- неактуальность образовательных программ и их несоответствие современным технологиям.

На наш взгляд, данный список можно дополнить ещё и такой проблемой, как не достаточная гибкость системы образования и профориентирования: требования данных отраслей, особенно в рамках концепции умного города, меняются очень быстро. Нужны специалисты новых специальностей, таких как прораб-вотчер или специалист по 3D печати в строительстве, а также те, кто может работать на стыке электронных и информационных технологий применительно к строительству и обслуживанию современного дома. На этом фоне, на наш взгляд, необходимо двигаться в трёх направлениях: популяризации отраслей, усиления гибкости и качества образования и совершенствования кадровых технологий данных отраслей.

Популяризировать строительную отрасль и сферу ЖКХ можно также путём создания профильных классов. Что касается строительства, то в ряде регионов уже есть подобный опыт. Так, в Пензе уже более четырёх лет выше 20 школ создали строительные профили в своих учебных заведениях⁶.

⁵ Казиева А. К. Проблемы кадрового обеспечения строительной отрасли // Современные научные исследования и инновации. 2016, № 3 [Электронный ресурс] // <http://web.snauka.ru>.

⁶ Жуков А. Н., Артюхина О. В. Проблема квалифицированных кадров в строительстве // Молодой учёный, № 20, 2014. С. 129–131.

Таким образом, создание гибкой и качественной платформы «образование и кадровые технологии» для строительства и жилищно-коммунального хозяйства позволят двигаться в ногу со временем и обеспечить уже в ближайшем будущем пространство для гармоничного и ресурсосберегающего существования в наших городах.

Современные экономические условия предполагают необходимость проведения качественного мониторинга работы, аудита государственных учреждений, совершенствование, оптимизирование и перераспределение внутренних ресурсов не только на макроуровне, в отрасли, но и на микроуровне, в организации и даже внутри структурных подразделений.

Несмотря на ограниченность бюджета в социальной сфере, среди населения растет спрос на социальные, психологические, педагогические и другие услуги в городе Москве, одновременно растет требовательность потребителей к качеству и эффективности и доступности предлагаемых услуг.

Поэтому деятельность организаций социального обслуживания ориентирована на выстраивание эффективных внутренних процессов по ведению финансово-хозяйственной деятельности и развитие системы внутреннего контроля использования ресурсов⁷. С тех пор, как был разработан и апробирован Стандарт качества управления ресурсами в организациях-участниках пилотного проекта⁸, стало очевидно, что непременным условием развития предлагаемых на рынке социальных услуг является качественное управление ресурсами организации. К тому же, качество управления должно быть стандартизировано, а ресурсный подход в управлении является наиболее востребованным.

Не стоит забывать и о том, что повышение качества управления ресурсами учреждения возможно только в условиях

⁷ Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».

⁸ Распоряжение Правительства Москвы «О проведении пилотного проекта по внедрению Стандарта качества управления ресурсами в государственных учреждениях города Москвы» от 18 февраля 2014 г. № 67-ПП.

командной работы, при участии всего коллектива сотрудников и мощного административного ресурса.

Следует отметить, что основными задачами внедрения Стандарта являются: снижение расходов на содержание учреждений; стимулирование внебюджетной деятельности; усиление финансовой дисциплины⁹.

Руководители социальных организаций, применяя эффективные управленческие решения, основанные на системе анализа данных за прошлые периоды, могут реально повысить результативность использования бюджетных средств, а также улучшить качество социального обслуживания населения. Методика оценки качества управления ресурсами основана на системе тридцати взаимосвязанных ключевых показателей, и по сути представляет собой сбор, обработку, расчеты и сравнение данных бухгалтерского учета, статистики и нормативных требований основных сфер деятельности учреждения социальной защиты, применяя методы экономического анализа. Каждый из показателей имеет свой вес и коэффициент сложности¹⁰. Вес показателя и коэффициент сложности (он же уровень достижения) определены, и зависят от предельных значений показателей, к которым стремится учреждение в своей работе¹¹. Стандарт предполагает балльную оценку учреждений, на основе которых составляются рейтинги.

Получается, что анализ, выраженный в цифрах, дает возможность понять на какой показатель можно повлиять для улучшения финансово-экономической картины учреждения. Методика дает возможность сравнивать показатели разных периодов одного учреждения, с целью установления «проблемных» зон.

⁹ Приказ Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 01.02.2016 г. № 53 «О внедрении Стандарта качества управления ресурсами в государственных учреждениях Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы».

¹⁰ Стандарт качества управления ресурсами. Методика и источники данных для расчета показателей Стандарта. – М., 2016.

¹¹ Стандарт качества управления ресурсами. Методические рекомендации. – М., 2016.

На следующем этапе предполагается подготовка учреждением Индивидуальной программы повышения качества управления ресурсами. Индивидуальная программа повышения качества управления ресурсами – это подробный план дальнейшего развития учреждения с точки зрения оптимизации ресурсов по конкретным показателям. Сравнивая фактический уровень учреждения с плановым или расчетным (идеальным), руководитель имеет картину финансово-хозяйственного положения организации. Анализируя цифровые значения показателей, их качественные составляющие, администрация учреждения выявляет «слабые» стороны ресурсов, принимает управленческое решение о том, на какие показатели и каким образом возможно повлиять в первую очередь. Ответственный сотрудник составляет план мероприятий по улучшению показателей за текущий период и затем следит за его выполнением. По истечению определенного срока, докладывает руководителю о выполнении или невыполнении плановых мероприятий, выявляет и анализирует причины, повлекшие за собой невыполнение или неполное выполнение намеченных мероприятий по улучшению показателей.

Как правило, в Индивидуальных программах отражается стремление организаций улучшить качество управления ресурсами по ряду показателей.

Например, в 2016–2017 гг. планируемые учреждениями улучшения, предусматривали: снижение расходов на услуги связи, охрану, услуги технического и информационного сопровождения; сокращение расходов на административно-управленческий персонал; переход на совместные торги; экономию энергоресурсов; снижение стоимости клининговых услуг; увеличение количества молодых сотрудников и доли основного персонала, прошедшего обучение (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) в среднесписочной численности основного персонала; расширение перечня платных услуг, др.

В течение 2017 года в работе по внедрению Стандарта качества управления ресурсами участвовало 161 государственное учреждение. (Таблица 1.).

Таблица 1. Государственные учреждения, внедряющие Стандарт качества управления ресурсами

№ п/п	Виды учреждений	Количество учреждений
1.	Центры содействия семейному воспитанию, поддержки семьи и детства	60
2.	Территориальные центры социального обслуживания	37
3.	Психоневрологические интернаты	19
4.	Пансионаты для ветеранов труда	12
5.	Образовательные учреждения	12
6.	Специализированные учреждения	7
7.	Социально-реабилитационные центры	5
8.	Обеспечивающие учреждения	4
9.	Научно-практические центры	3
10.	Центры занятости	2

Следует отметить, что по запросу Главного контрольного управления города Москвы ежеквартально предоставляются формы с расчетами данных по показателям Стандарта, а также результаты реализации Индивидуальных программ повышения качества управления ресурсами учреждений, подведомственных Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы.

В настоящее время разработан и запущен в работу модуль «Оценка эффективности государственных учреждений (по Стандарту качества управления ресурсами) Информационно-аналитической системы мониторинга комплексного развития города Москвы (ИАС МКР) для автоматизированного сбора сведений по показателям Стандарта качества управления ресурсами. Государственные учреждения вносят данные по показателям в ИАС МКР.

Таким образом, используя систему «Стандарт качества управления ресурсами», администрация учреждения имеет в руках мощный инструмент для принятия управленческих решений, используя который можно не сомневаться в правильности курса развития учреждения и эффективности использования ресурсов, имеющихся в распоряжении учреждения.

Никонова О. В., к.э.н., доцент
Коржинек Т. А., ст. преподаватель
г. Москва, ГАУ ЦДПО ДТСЗН

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСАМИ КАК ВЕКТОР РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Современные экономические условия предполагают необходимость проведения качественного мониторинга работы, аудита государственных учреждений, совершенствование, оптимизирование и перераспределение внутренних ресурсов не только на макроуровне, в отрасли, но и на микроуровне, в организации и даже внутри структурных подразделений.

Несмотря на ограниченность бюджета в социальной сфере, среди населения растет спрос на социальные, психологические, педагогические и другие услуги в городе Москве, одновременно растет требовательность потребителей к качеству и эффективности и доступности предлагаемых услуг.

Поэтому деятельность организаций социального обслуживания ориентирована на выстраивание эффективных внутренних процессов по ведению финансово-хозяйственной деятельности и развитие системы внутреннего контроля использования ресурсов¹. С тех пор, как был разработан и апробирован Стандарт качества управления ресурсами в организациях-участниках пилотного проекта², стало очевидно, что неперенным условием развития предлагаемых на рынке социальных услуг является качественное управление ресурсами

¹ Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».

² Распоряжение Правительства Москвы «О проведении пилотного проекта по внедрению Стандарта качества управления ресурсами в государственных учреждениях города Москвы» от 18 февраля 2014 г. № 67-ПП.

организации. К тому же, качество управления должно быть стандартизировано, а ресурсный подход в управлении является наиболее востребованным.

Не стоит забывать и о том, что повышение качества управления ресурсами учреждения возможно только в условиях командной работы, при участии всего коллектива сотрудников и мощного административного ресурса.

Следует отметить, что основными задачами внедрения Стандарта являются: снижение расходов на содержание учреждений; стимулирование внебюджетной деятельности; усиление финансовой дисциплины³.

Руководители социальных организаций, применяя эффективные управленческие решения, основанные на системе анализа данных за прошлые периоды, могут реально повысить результативность использования бюджетных средств, а также улучшить качество социального обслуживания населения. Методика оценки качества управления ресурсами основана на системе тридцати взаимосвязанных ключевых показателей, и по сути представляет собой сбор, обработку, расчеты и сравнение данных бухгалтерского учета, статистики и нормативных требований основных сфер деятельности учреждения социальной защиты, применяя методы экономического анализа. Каждый из показателей имеет свой вес и коэффициент сложности⁴. Вес показателя и коэффициент сложности (он же уровень достижения) определены, и зависят от предельных значений показателей, к которым стремится учреждение в своей работе⁵. Стандарт предполагает балльную оценку учреждений, на основе которых составляются рейтинги.

³ Приказ Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 01.02.2016 г. № 53 «О внедрении Стандарта качества управления ресурсами в государственных учреждениях Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы»

⁴ Стандарт качества управления ресурсами. Методика и источники данных для расчета показателей Стандарта. – М., 2016.

⁵ Стандарт качества управления ресурсами. Методические рекомендации. – М., 2016.

Получается, что анализ, выраженный в цифрах, дает возможность понять на какой показатель можно повлиять для улучшения финансово-экономической картины учреждения. Методика дает возможность сравнивать показатели разных периодов одного учреждения, с целью установления «проблемных» зон.

На следующем этапе предполагается подготовка учреждением Индивидуальной программы повышения качества управления ресурсами. Индивидуальная программа повышения качества управления ресурсами – это подробный план дальнейшего развития учреждения с точки зрения оптимизации ресурсов по конкретным показателям. Сравнивая фактический уровень учреждения с плановым или расчетным (идеальным), руководитель имеет картину финансово-хозяйственного положения организации. Анализируя цифровые значения показателей, их качественные составляющие, администрация учреждения выявляет «слабые» стороны ресурсов, принимает управленческое решение о том, на какие показатели и каким образом возможно повлиять в первую очередь. Ответственный сотрудник составляет план мероприятий по улучшению показателей за текущий период и затем следит за его выполнением. По истечению определенного срока, докладывает руководителю о выполнении или невыполнении плановых мероприятий, выявляет и анализирует причины, повлекшие за собой невыполнение или неполное выполнение намеченных мероприятий по улучшению показателей.

Как правило, в Индивидуальных программах отражается стремление организаций улучшить качество управления ресурсами по ряду показателей.

Например, в 2016–2017 гг. планируемые учреждениями улучшения, предусматривали: снижение расходов на услуги связи, охрану, услуги технического и информационного сопровождения; сокращение расходов на административно-управленческий персонал; переход на совместные торги; экономии энергоресурсов; снижение стоимости клининговых услуг; увеличение количества молодых сотрудников и доли

основного персонала, прошедшего обучение (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) в среднесписочной численности основного персонала; расширение перечня платных услуг, др.

В течение 2017 года в работе по внедрению Стандарта качества управления ресурсами участвовало 161 государственное учреждение. (Таблица 1.).

Таблица 1. Государственные учреждения, внедряющие Стандарт качества управления ресурсами

№ п/п	Виды учреждений	Количество учреждений
1.	Центры содействия семейному воспитанию, поддержки семьи и детства	60
2.	Территориальные центры социального обслуживания	37
3.	Психоневрологические интернаты	19
4.	Пансионаты для ветеранов труда	12
5.	Образовательные учреждения	12
6.	Специализированные учреждения	7
7.	Социально-реабилитационные центры	5
8.	Обеспечивающие учреждения	4
9.	Научно-практические центры	3
10.	Центры занятости	2

Следует отметить, что по запросу Главного контрольного управления города Москвы ежеквартально предоставляются формы с расчетами данных по показателям Стандарта, а также результаты реализации Индивидуальных программ повышения качества управления ресурсами учреждений, подведомственных Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы.

В настоящее время разработан и запущен в работу модуль «Оценка эффективности государственных учреждений (по Стандарту качества управления ресурсами)» Информационно-аналитической системы мониторинга комплексного развития города Москвы (ИАС МКР) для автоматизированного сбора

сведений по показателям Стандарта качества управления ресурсами. Государственные учреждения вносят данные по показателям в ИАС МКР.

Таким образом, используя систему «Стандарт качества управления ресурсами», администрация учреждения имеет в руках мощный инструмент для принятия управленческих решений, используя который можно не сомневаться в правильности курса развития учреждения и эффективности использования ресурсов, имеющихся в распоряжении учреждения.

Новикова А. Б., магистрант
г. Москва, Академия труда и социальных отношений

ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ВАЖНЕЙШИЙ МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Культуру компаний в области обучения работников определяет наличие или отсутствие основных элементов по планированию и оценке обучения работников. Любая организационная культура позволяет обеспечивать определенный порядок деятельности сотрудников, так как представляет собой совокупность ценностей, норм, стандартов поведения и отношений, сложившихся в той или иной организации. Она также выступает механизмом воздействия, контроля и регулирования процесса функционирования организации и отдельных ее систем.

В 70–90-е гг. 20 века активно изучались аспекты культуры как фактора управления, было сформулировано положение: организационная культура является определяющим аспектом функционирования любой организации, выступая ее ключевым и постоянным признаком.

При наиболее развитой культуре нормы, стандарты поведения и отношений в организации не просто декларируются, но транслируются и закрепляются в программах обучения персонала. При этом руководство компании проводит систематический анализ потребностей в обучении, формирует план, формы обучения и категории работников, имеющих такую потребность; утверждает бюджет расходов, проводит мониторинг эффективности обучения.

Иногда обучение направлено на поддержание «тонуса» сотрудников и проходит в достаточно необычном формате (познавательно-развлекательные мероприятия: мастер-классы по живописи, танцам, английскому языку).

Стоит отметить, что стали чаще обращаться и таким инструментам организации и планирования обучения, как: квалификационному аудиту и организации мониторинга эффективности обучения.

Для сравнения практики обучения обратимся к данным опроса компаний в Великобритании. В британских компаниях существует более регламентированный механизм финансирования и оценки эффективности вложений предприятий в обучение сотрудников, и данные опроса 2017 г. показывают сохранение тенденции (таблица 1).

Таблица 1. Элементы планирования деятельности по обучению персонала, 2017 год (компании различной численности в России и Великобритании, человек)

Форма деятельности	Численность работников в компании				В среднем
	< 25	25–99	100–249	> 250	
Россия					
Квалификационный аудит (систематический анализ потребностей в обучении), % всех опрошенных	8	11	19	43	24
Тестирование работников после обучения, мониторинг эффективности обучения, % проводивших обучение работников	25	12	19	37	25
Наличие официального детального плана или бюджета на организацию обучения персонала, % всех опрошенных	10	25	31	52	35
Великобритания					
Ежегодная оценка результатов работы персонала, % всех опрошенных	79	78	81	77	79
Тестирование работников после обучения, мониторинг эффективности, % проводивших обучение работников	77	78	81	82	73
Наличие официального детального плана или бюджета на организацию обучения персонала, % всех опрошенных	94	96	98	99	95

В отличие от российских компаний, например, в подавляющем большинстве британских компаний существует

как практика формирования планов или бюджетов по организации обучения работников, так и проведение квалификационного аудита работников, а также мониторинг эффективности обучения персонала.

Наибольшие отличия выявлены при сравнении британского и российского малого бизнеса: наши компании реже используют различные инструменты политики обучения работников, чем в Великобритании¹.

Рассмотрим особенности обучения персонала в компаниях в зависимости от эффективности реализуемой бизнес-стратегии.

В таблице 2 представлены группы российских и британских компаний, бизнес-стратегии которых наиболее эффективны и которые имеют более высокий потенциал экономической деятельности, формирующий повышенные требования к навыкам и компетенции работников.

Действительно, в этих компаниях, как британских, так и российских, чаще остальных используют различные институциональные инструменты организации обучения.

Вместе с тем наиболее эффективные британские фирмы по вопросам организации и оценки эффективности обучения персонала по-прежнему значительно опережают лучшие компании нашей страны.

Почти половина российских и в два раза больше британских предприятий с наиболее эффективной бизнес-стратегией имели план или бюджет расходов на обучение персонала.

Проводят систематическую оценку потребностей в обучении также вдвое меньше компаний из числа лучших российских по сравнению с лучшими британскими.

В целом лучшие российские компании демонстрируют показатели, похожие на те, которые имеют наименее эффективные британские компании.

¹ Яхонтова Е. С. Эффективные технологии управления персоналом. – СПб.: Питер, 2013. с. 272.

Таблица 2. Использование элементов бизнес-культуры в области обучения в зависимости от общей стратегии компании в России и Великобритании, 2017 год²

Форма деятельности	Оценка эффективности бизнес-стратегии компаний		
	низкий уровень	средний уровень	высокий уровень
Россия			
Квалификационный аудит (систематический анализ потребностей в обучении), % всех опрошенных	9	24	5
Наличие официального детального плана или бюджета на организацию обучения персонала, % всех опрошенных	20	36	43
Тестирование работников после обучения, мониторинг эффективности, % проводивших обучение работников	28	23	35
Форма деятельности	По комбинированному индексу продуктовой стратегии компании на рынке		
	низкий уровень	средний уровень	высокий уровень
Великобритания			
Ежегодная оценка результатов работы персонала, % всех опрошенных	33	45	56
Наличие официального детального плана или бюджета на организацию обучения персонала, % всех опрошенных	54	68	76
Тестирование работников после обучения, мониторинг эффективности, % проводивших обучение работников	51	60	70

² Старцев Ю. Н. Менеджмент. Челябинск : НОУ Челябинский институт экономики и права им. М. В. Ладощина, 2012. – с. 103.

В ходе фокус-групп руководители образовательных организаций, обобщая опыт взаимодействия с представителями компаний, ответственными за организацию обучения сотрудников, отмечали, что нередко они не могут четко сформулировать запросы по направлениям, содержанию обучения и пр.

Мониторинг основных потребностей в профессиональных знаниях и навыках, а также формализованная оценка эффективности проведенного обучения и затрат мало распространены в российских компаниях. Хотя за год несколько увеличилось (25% опрошенных) число компаний, проводивших системный анализ потребностей в обучении основных категорий работников («квалификационный аудит»).

Вероятно, это можно объяснить необходимостью проведения ревизии кадров для более эффективного использования имеющихся ресурсов в условиях кризисной адаптации.

Но даже среди компаний, организовавших обучение сотрудников, лишь меньшинство (35%) проводили квалификационный аудит. Проанализировали эффективность обучения, (с помощью тестирования) 25% предприятий, проводивших подготовку за последний год своих сотрудников.

По мнению компании, важно обучать сотрудников тому, что непосредственно нужно бизнесу и затачивать элементы системы обучения под потребности организации³. Большую роль также играет системное объединение знаний и навыков и применение инструментов на практике.

Опираясь на эти принципы можно сформулировать рекомендации, как построить систему обучения сотрудников в компании:

1. Определите заказчиков обучения от бизнеса – бизнес-штабы по функциональным направлениям;

³ Яхонтова Е. С. Эффективные технологии управления персоналом. – СПб.: Питер, 2013. С. 272.

2. Определите, нужно ли учить персонал. Если нужно – то кого и чему;

3. Проведите аудит учебных программ;

4. Уберите все ненужное, внесите корректировки в программы обучения согласно запросам бизнеса;

5. Продумайте расписание занятий, сформируйте целевые группы обучающихся;

6. Разбейте программу обучения на модули.

В процессе мониторинга рынка труда, проведенного Советом по профессиональным квалификациям в области управления персоналом в 2017 году, был выявлен ряд ошибок обучения сотрудников, а именно:

- слабая зависимость программы обучения от стратегических целей компании – сотрудники прокачивают те навыки, которые не нужны их руководству;

- неумение выбрать отделы компании, сотрудников которых нужно обучить в первую очередь;

- отсутствие регламентов по измерению результата обучения;

- неадекватная оценка бизнес-тренера;

- слабая правовая защищенность работодателя.

Таким образом, обучение работников, являясь одним из ключевых элементов организационной культуры компании, связано с процессами управления, достижением стратегических целей компании.

ВЗАИМОСВЯЗЬ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРЕЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Профессиональный стандарт (далее – профстандарт) – новое понятие, введенное в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) Федеральным законом от 03.12.2012 № 236-ФЗ. Согласно ст. 195.1 ТК РФ: профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Необходимость введения профстандартов обусловлена в первую очередь тем, что единые квалификационные справочники значительно устарели с момента своего ввода, и не отвечают рыночным условиям. Профстандарты включают в себя современные требования к квалификации служащих, тем самым определяют единый подход к уровню знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работников, выполняющих определенные трудовые функции. Все это делает профессиональные стандарты основными элементами национальной системы квалификаций, которые обеспечивают взаимосвязь рынка труда с образовательным процессом, так как обучение специалистов осуществляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми профстандартами. Федеральным законом РФ от 02.05.2015 № 122-ФЗ с 01.07 2016 введена в действие статья 195.3 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), которая определяет порядок применения профстандартов, включая стандарты для работников кадровых служб. Она дает большую самостоятельность организациям и предприятиям в части применения профстандартов. В соответствии с указанной статьей применение профессиональных стандартов обязательно, если требования к квалификации работников введено законодательными актами на федеральном уровне.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой данной статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда. Согласно части 2 ст. 57 (содержание трудового договора) ТК РФ необходимо прописывать наименование должности (профессии, специальности) и квалификационные требования согласно профстандарту или квалификационному справочнику, если работа связана с компенсационными выплатами и льготами или имеет определенные ограничения¹. В остальных случаях работодатели используют разработанные стандарты в качестве основы для определения требований к знаниям, умениям работника при занятии стандартизированной профессиональной деятельностью с учетом специфики работы организации, предприятия. В настоящее время на государственном уровне нет требований к квалификации кадровых специалистов. Для них не предусмотрены льготы, компенсации, ограничения. Это значит, что все работодатели самостоятельно определяют возможность применения профстандартов специалистов по кадрам. Изначально предполагалось обязательное использование стандартных требований в государственных и муниципальных учреждениях. На сегодняшний день реальное положение более лояльно. Государственным и муниципальным организациям необходимо разработать до 2020 года план перехода на профстандарты². Для кадровых специалистов Министерство труда и социальной защиты РФ приказом № 691н от 6 октября 2015 года ввело профстандарт «Специалист по управлению персоналом» в

¹ <https://www.kdelo.ru/profstandart> – практический журнал по кадровой работе «Кадровое дело»

² <https://www.pro-personal.ru/article/1096912-qqq-16-m12-profstandart-kadrovika> Электронный журнал pro-персонал.

рамках общей компании Минтруда по разработке профстандартов. Так как профстандарт «Специалист по управлению персоналом» более полно охватывает деятельность современных кадровых специалистов организаций и предприятий, рассмотрим именно его. Основная часть профстандарта – описание трудовых функций, который должен выполнять сотрудник на соответствующей должности. Стандарт «Специалист по управлению персоналом» содержит восемь обобщающих функций. Они представляют собой деятельность, по следующим направлениям:

- А – документационное обеспечение работы с персоналом;
- В – по обеспечению персоналом;
- С – по оценке и аттестации персонала;
- D – по развитию персонала;
- Е – по организации труда и оплаты персонала;
- F – по организации корпоративной социальной политике;
- G – операционное управление персоналом и подразделением организации;
- Н – стратегическое управление персоналом организации.

Обобщающая функция включает в себя трудовые функции, наименования должностей и профессий, а также требования к образованию и обучению. Например, обобщающая функция «документационное обеспечение работы с персоналом»:

Трудовые функции:

- Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу
- Ведение документации по учету и движению кадров
- Администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы

Возможные наименования должностей, профессий

- Специалист по кадровому делопроизводству
- Специалист по документационному обеспечению работы с персоналом
- Специалист по документационному обеспечению персонала

– Специалист по персоналу

Требования к образованию и обучению:

– Среднее профессиональное образование – программа подготовки специалистов среднего звена

– Дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки, программы повышения квалификации.

В свою очередь каждая трудовая функция содержит перечень действий для выполнения соответствующей функции и набор необходимых знаний и профессиональных навыков для ее выполнения. В соответствии с профстандартом, работникам, выполняющим трудовую функцию, уровень знаний и опыта работы должен быть следующим:

с кодом А – 5 уровень квалификации: среднее профессиональное образование;

с кодом В (обеспечение персоналом) – 6 уровень: высшее образование на уровне бакалавриата и дополнительное профобразование (программы повышения квалификации и переподготовки кадров);

с кодом С (аттестация персонала) – 6 уровень: бакалавриат плюс профобразование;

с кодом D (обучение работников) – 6 уровень: бакалавриат и дополнительное образование;

с кодом Е (оплата труда) – 6 уровень: степень бакалавра и курсы повышения или переподготовки;

с кодом F (разработка и внедрение социальной политики корпорации) – 6 уровень: бакалавриат и дополнительное образование;

с кодом G (операционное управление работниками и руководство подразделением фирмы) – 7 уровень квалификации: высшее образование на уровне специалитета или магистратуры, дополнительное образование и опыт работы не менее 5 лет в области управления персоналом;

с кодом Н (стратегическое управление работающими и руководство подразделением предприятия) – 7 уровень

Озерникова Т. Г., д.э.н., профессор

Кузнецова Н. В., к.э.н., доцент

г. Иркутск, ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет»

РАЗВИТИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ ВУЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Реформирование системы высшего образования в Российской Федерации направлено на повышение его качества. Решение данной задачи невозможно без эффективной работы профессорско-преподавательского состава (ППС) вузов, их высокой квалификации, соответствующей современным требованиям. Совершенствование профессионального уровня педагогических работников названо экспертами важной задачей развития образования в Российской Федерации¹.

Базовые требования к структуре ППС, реализующих основные профессиональные образовательные программы (ОПОП) высшего образования (ВО), закреплены в Федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС), введенных с 2011 года. За семь лет работы по ФГОС отечественные вузы успели внедрить первую версию ФГОС – ФГОС высшего профессионального образования, а также их усовершенствованную версию – ФГОС высшего образования (ФГОС ВО). По ряду направлений подготовки ФГОС ВО еще не утверждены (например, по направлению магистратуры 40.04.01 – Юриспруденция). Тем не менее, уже в 2018 году начинается переход к новой версии ФГОС, с учетом профессиональных стандартов (ФГОС 3++). Изменения ФГОС требуют серьезной организационно-методической работы образовательных организаций, в том числе преподавателей

¹ Калмыков Н. Н., Сатырь Т. С. Российское высшее образование: взгляд экспертов // Социологические исследования. 2016. № 8. С. 92–93.

вузов. Меняются и требования к ним. Рассмотрим динамику кадровых требований, содержащихся в трех версиях ФГОС.

Таблица. Динамика кадровых требований в ФГОС

Требования к кадровому обеспечению	ФГОС ВПО	ФГОС ВО	ФГОС ВО 3++
Общесистемные требования к квалификации руководящих и научно-педагогических работников	нет	есть	есть
Доля штатных ППС как общесистемное требование	нет	есть	нет
Соответствие образования профилю преподаваемой дисциплины	есть	есть	нет
Доля преподавателей, имеющих ученую степень	есть	есть	есть
Систематические занятия научной и (или) научно-методической деятельностью	есть	нет	есть
Доля преподавателей из числа действующих руководителей и ведущих работников профильных организаций, предприятий и учреждений	есть	есть	есть
Доля штатных ППС по ОПОП	есть	нет	нет
Требования к руководителю магистерской программы	есть	есть	есть
Условия привлечения внештатных преподавателей к реализации ОПОП	нет	есть	есть

Как видно из данных таблицы, ряд требований постоянно присутствуют в структуре ФГОС и меняются лишь конкретные значения показателей (например, доля остепененных преподавателей, доля преподавателей-практиков и др.), другие требования то появляются, то исчезают из ФГОС. Для реализации кадровой политики современного университета такие изменения весьма болезненны, так как приведение структуры ППС к требованиям ФГОС, как правило, требует

определенного времени (например, требование наличия базового образования, соответствующего читаемой дисциплине и ряд других).

Соответствие квалификации руководящих и научно-педагогических работников организации квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), утвержденном приказом Минздравсоцразвития РФ № 1н и профессиональным стандартам (при наличии) является общесистемным требованием ФГОС (в последней версии – квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах (при наличии)).

Внедрение профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ 08 сентября 2015 г. № 608, связано с рядом проблем. Так, переход к профессиональному стандарту невозможен без внесения изменений в федеральные нормативные документы. Необходима переработка должностных инструкций, положений о конкурсе ППС и ряда других локальных нормативных актов образовательной организации, внесение изменений в структуру индивидуального плана работы преподавателя. Важной проблемой внедрения ПС педагога является отсутствие научно-исследовательской работы в структуре трудовых функций преподавателя вуза. ПС педагога определены требования к психолого-педагогическим знаниям и навыкам преподавателя вуза, однако отсутствуют требования к наличию у ППС педагогического образования, профессиональной переподготовки, или повышения квалификации в данной области².

² Озерникова Т. Г., Еловенко Д. А. Проблемы внедрения профессионального стандарта в систему управления трудовой деятельностью профессорско-преподавательского состава вузов // Baikal Research Journal. 2017. Т. 8, № 1. С. 32.

В условиях глобальной информатизации общества особое значение приобретают требования к ППС, связанные с реализацией соответствующих технологий обучения. Необходимость внедрения новых образовательных технологий определена новыми требованиями к квалификации современного специалиста. Сегодняшние обучающиеся – это представители так называемого «поколения Y», активно использующие новые технологии и воспринимающие их как естественную для них среду³.

Соответствующие требования отражены в ФГОС: создание электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС) образовательной организации, обеспечение доступа обучающихся к ЭИОС и требования к ней относятся к общесистемным требованиям образовательного стандарта. ФГОС определяет, что функционирование ЭИОС обеспечивается квалификацией работников, использующих и поддерживающих ее. В то же время, ФГОС не определяет условия повышения квалификации ППС в области функционирования ЭИОС, оставляя их на усмотрение образовательной организации.

ЕКС соответствующих требований не содержит, а ПС педагога определяет соответствующие знания и умения ППС, необходимые для реализации трудовых функций преподавателя высшей школы⁴: знать методику применения и применять информационно-коммуникационные технологии, электронные образовательные и информационные ресурсы, дистанционные образовательные технологии и электронное обучение, а также основные базы данных, электронные библиотеки и электронные ресурсы, необходимые для организации исследовательской и проектной деятельности обучающихся. В то же время, в квалификационных требованиях

³ Кириллова О. Г., Гусева Е. В. Место теории поколений в развитии современной теории управления персоналом // Экономика устойчивого развития. 2015. № 3. С. 273–278.

⁴ <http://profstandart.rosmintrud.ru/>.

профессионального стандарта педагога отсутствует необходимость систематического повышения квалификации ППС в области информационных образовательных технологий, то есть эта работа должна планироваться и реализовываться по усмотрению образовательной организации. Проверка знаний и умений преподавателя в данной области, очевидно, должна осуществляться при прохождении конкурсных процедур или периодической аттестации. Кроме того, соответствие ППС указанным требованиям обязательно подлежит проверке в рамках контрольно-надзорной деятельности Минобрнауки РФ.

Соответственно, несмотря на временные и финансовые затраты, систематическое повышение квалификации ППС, в том числе в области информационных образовательных технологий – это одна из наиболее важных задач в управлении кадровым потенциалом вуза в условиях новых требований к качеству образования.

МЕТРИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВРАЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: РЕФОРМА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И УТРАТА ДОВЕРИЯ

Социальный сектор России (включая здравоохранение, образование и науку) проходит сложный этап реформирования и модернизации. Совершенно очевидно, что реформы в столь важной и чувствительной сфере должны осуществляться в соответствии со стратегией и, желательно, с опорой на успешный опыт. Судя по реализуемым стратегиям, российские реформы социального сектора следуют рецептам, разработанным и реализованным консультантами британского правительства времен правления Тони Блэра. Именно правительство Блэра пришло к идее о модернизации системы государственного управления через переход к сервисному государству, когда последнее оказывает ряд услуг населению и бизнесу. В этой модели есть положительные моменты, основные из которых: удешевление государственного управления, стандартизация государственных услуг, сокращение времени предоставления государственных услуг, понятное и прозрачное финансирование государственного аппарата исходя из объема оказываемых услуг. Как показала практика реализации идеи сервисного государства в Великобритании, в положительных моментах скрываются отрицательные последствия такой модернизации.

Одним из главных идеологов реформы социального сектора в Великобритании был Майкл Барбер; собственно, на его идеях и построена стратегия реформы в России. Он прямо показывает, что реализация реформ социального сектора должна ориентироваться на метрические показатели ¹.

¹ Барбер М. Приказано добиться результата. Как была обеспечена реализация реформ в сфере государственных услуг Великобритании. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2011.

Измеряемые абсолютные показатели превращаются в основные критерии эффективности и качества оказываемых государственных услуг (время, которое тратит пациент в ожидании врача, время на обслуживание пациента в медицинском учреждении, время ожидания в очереди к узкопрофильному специалисту или операции, время приезда кареты скорой помощи и т. д.). Приблизительно сходные идеи выдвигаются проправительственными экспертами в России. Так, академик Аганбегян А. Г. говорит: «Должна быть разработана определенная балльная система, требующая от врачей ежегодного набора определенного числа баллов за дополнительное обучение, профессиональный доклад по итогам работы, написание статьи в медицинском журнале, изучение иностранного опыта с подготовкой обзора иностранных журналов на избранную тему и т. д.»². Чем выше количественный показатель, тем *a priori* выше качество предоставленной государственной услуги. Рассмотрим, как же на практике реализуется идея метрических показателей эффективности предоставления медицинских услуг. Формальное соблюдение правила приема пациента в поликлинике в назначенное время, оказывается, не является гарантией качественного лечения и, следовательно, выздоровления.

В соответствии с Приказом Минздрава РФ от 2.07.2015 г. № 290н установлены нормативы приема пациента в зависимости от специализации врача. Так, участковому врачу-терапевту установлено 15 минут, врачу общей практики (семейному врачу) – 18 минут, врачу-неврологу – 22 минуты, врачу-оториноларингологу – 16 минут, врачу-офтальмологу – 14 минут, врачу-акушеру-гинекологу – 22 минуты. Благая цель сократить очереди к врачу и сформировать рамки приема одного пациента для того, чтобы все нуждающиеся могли получить необходимую помощь, оборачивается тем, что пациенты начинают жаловаться не то, что врач не уделяет им

² Аганбегян А. Г. Демография и здравоохранение России на рубеже веков. М.: Издательский дом Дело, 2016. С. 114.

достаточного внимания. Сами медики объясняют свое поведение нормативами, которые ограничивают по времени прием каждого посетителя. Совершенно очевидно, что для проведения контрольных мероприятий врачи вынуждены формировать отчетность о своей работе. То есть во времени приема пациента (в соответствии с лимитом) содержится и время на заполнение необходимых документов. Упомянутый ранее приказ Минздрава устанавливает, что затраты врача на оформление медицинской документации не должны превышать 35% времени, отведенного на посещение пациента. То есть еще треть времени (в соответствии с нормативом) уйдет на бумажную работу.

Ну и, наконец, следует напомнить, что нагрузка врача практически всегда превышает нормативы, так как кто-то из коллег находится в отпуске, кто-то болеет, а кто-то на учебе. Интенсивность нагрузки на врача возрастает *de facto* и врач «выгорает на работе», отсюда малое внимание к пациентам, нервозность, частые болезни и т. д.

Еще одно наблюдение, связанное с лимитами времени обслуживания пациента, но уже в стационарах. Ограничение времени пребывания пациента (занятие койко-места) приводит зачастую к выписке невыздоровевшего пациента, которого потом снова оформляют как поступившего. Хорошо, если во время между выпиской и новым оформлением не произойдет непоправимого ущерба, но ведь и есть факты, когда пациентов выписывают с незажившими ранами после операций. Можно ли признать систему эффективной, если количественные показатели безупречны, а качественные – не достигнуты, или даже ухудшились?

Именно в такой системе отношений возникает недоверие между обществом и государством.

Руководителям реформой социального сектора следовало учесть не только идею модернизации здравоохранения в Великобритании, но результат этих изменений. Мы считаем

необходимым показать, что эти реформы оказались неэффективными не только в России, но и в самой Великобритании, причем во многом именно из-за подрыва доверия общества.

«Подобный контроль обычно предполагает проверку выполнения установленных норм. Но нормативы обуславливают поведение, нацеленное лишь на то, чтобы выполнить некие показатели, а не усовершенствовать саму деятельность. Доктора, освобождая больничные койки в срок, выписывают пациентов раньше времени. ... Социальные служащие, вместо того чтобы встречаться со своими подопечными, большую часть рабочего времени проводят перед компьютерами, подготавливая детальные отчеты о своей деятельности. Время личного взаимодействия с заинтересованными лицами неумолимо снижается... Нормативы устанавливаются потому, что они легко поддаются учету, а не для того чтобы адекватно отражать личностные или профессиональные достижения. Теоретически подотчетность предназначена для широкой публики, но на практике она нужна регулирующим органам, чиновникам, государственным министерствам. Общественность догадывается, как обстоит дело в действительности, и в итоге доверие ... вместо того чтобы повышаться, еще более падает»³. Такой неутешительный приговор выносит системе государственного управления социальной сферой выдающийся ученый Джеффри Хоскинг. Он прямо говорит о том, что врачи обременены отчетами для контроля за их деятельностью таких же «отчетосоставителей» до такой степени, что до качества предоставления услуг просто не остается времени.

³ Хоскинг Дж. Доверие: деньги, рынок и общество. М.: Московская школа политических исследований, 2012. С. 10–12.

К сожалению, мы подходим именно к утрате доверия общества к социальному сектору, врачам, учителям, ученым, но ведь и другие секторы подвергаются подобному реформированию. Так называемая «палочная система» в органах внутренних дел также не способствует росту доверия к правоохранительным органам. Такая же система наблюдается в судах, где формальное соблюдение правил уже давно вытеснило саму суть защиты нарушенных прав. За утратой доверия общества к государству могут последовать самые неблагоприятные последствия уже для самого государства.

Пасичник Н. В., ст. преподаватель,
Скворцова Я. Э., магистрант,
*г. Тирасполь, ПМР, Приднестровский государственный
университет им. Т. Г. Шевченко*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РЕСУРСОВ КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Рост производительности труда имеет большую значимость для отдельных организаций и всего общества в целом, откуда возникает необходимость изучения всех факторов, влияющих на уровень производительности труда, а так же обнаружение вскрытые резервов ее подъема.

Различают пять групп факторов, движущих сил, под влиянием которых меняется динамика и уровень производительности труда. К ним относят: материально-технические факторы, связанные с использованием новой техники, прогрессивной технологии, новых видов сырья и материалов; социально-экономические факторы, определяющиеся качеством трудовых ресурсов, их социально-демографическим составом, уровнем подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников и другое; организационные факторы, которые определяются уровнем организации управления и производства; структурные факторы, отражающие изменения структуры, ассортимента, персонала и отраслевые факторы.

Все перечисленные факторы тесно взаимосвязаны и зависимы, поэтому должны изучаться в комплексе. Такой подход необходим для того, чтобы можно было более точно оценивать влияние того или иного фактора, потому как действия их не равновесны. Различным факторам требуются разные усилия и затраты для приведения их в движение, так как одни демонстрируют устойчивый прирост производительности

труда, а влияние других признается преходящим. Необходимость классификации факторов производительности труда направлена на создание условий для проведения экономических расчетов по определению степени влияния их на изменение производительности труда.

Одним из важных факторов деятельности предприятия, имеющего воздействие на производительность труда, является организация снабжения рабочих мест материально-производственными ресурсами. Качественное и точное обеспечение рабочих мест нужными в определенный момент времени материальными ресурсами оказывает в той или иной степени прямое или косвенное влияние на производительность труда.

Прямое влияние отражается в том, что выполняют работу по обеспечению материально-производственными ресурсами тысячи транспортных работников баз, складов и других снабженческо-сбытовых организаций, потому сам процесс материально-технического снабжения требует определенных трудовых затрат работников самых разных специальностей. Исходя из этого, следует, что эффективная система снабжения предприятия материально-производственными ценностями, установленные прямые связи между поставщиками и потребителями, автоматизация транспортно-складских работ приводят к росту производительности труда, как на участке материально-технического снабжения, так и на предприятии в целом.

В значительной степени качество поставляемых сырья и материалов, а также своевременность и комплектность поставки всей номенклатуры материальных ресурсов относятся к косвенному влиянию материально-технического снабжения на производительность труда. Особенно существенно отражение качества сырья и материалов на количество труда, затрачиваемого рабочими в процессе его переработки и на длительность технологического цикла. Степень обеспечения рабочих мест нужными материалами оказывает значительное

влияние на уровень производительности труда, так как их отсутствие является основной причиной сбоев в ритмичности работы предприятия.

Правильная организация материально-технического снабжения оказывает большое влияние на себестоимость продукции, а, следовательно, и на величину доходов и рентабельность производства¹. Снабженческо-сбытовые организации могут оказывать предприятию существенное содействие в вопросах экономии материальных ресурсов на всех стадиях материально-технического обеспечения производства, при этом грамотно используя большие возможности для экономии материалов, опираясь на такие основные принципы режима экономии материальных ресурсов как бережливость, аккуратность и расчетливость.

Обеспечение максимальной заинтересованности работников в экономии материальных ресурсов предприятия возможно за счет внедрения на производстве методов сокращения запасов, материальных, моральных стимулов и правовых норм, ориентированных на создание соответствующих организационных условий труда.

Одним из таких методов, позволяющий повысить гибкость производства и возможность противостоять возрастающей конкуренции, является метод «точно в срок». Он был разработан в Японии, а затем распространился в Европе и США, где были внедрены собственные разновидности, такие как «система производства с нулевыми запасами», «материалы по потребности» и др. Но смысл оперативного снабжения в том, что материально-производственные запасы, минуя промежуточные склады, поступают прямо на производственные линии, например в машиностроении при сборочном производстве.

На многих предприятиях сложилась традиционная политика, при которой материальные запасы на предприятии

¹ Канке А. Логистика запасов // Маркетинг. – 2013. – № 4 (131). – С. 99–111.

имеются «про запас» с тем, чтобы можно было удовлетворить непредвиденные потребности хозяйственной деятельности предприятия. Такая политика является очень дорогостоящей в связи с содержанием большой площади складских помещений для хранения материальных запасов. Преуспевающие предприятия, как правило, применяют в управлении материальными запасами принцип «точно в срок», сокращая и устраняя материальные запасы. А имеющиеся у предприятия площади вместо складских помещений целесообразнее использовать на расширение производственных мощностей, а с ними и выпуска продукции.

Таким образом, при обеспечении организации всем объемом потребляемых материально-производственных запасов требуемого качества в строго оговоренный срок поставки, сокращение или устранение материальных складов и неликвидов, а также максимальная заинтересованность работающих в экономии материальных ресурсов способствует значительному повышению производительности труда.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ РЫНКА ТРУДА: АКМЕ-СТРАТЕГИИ ПРОДУКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА

На современном уровне социально-экономического развития мы наблюдаем переход к шестому технологическому укладу (ТУ), который определяет необходимость и потребность развития иного производственного потенциала – формирование и развитие человеческого креативного ресурсного потенциала. Переход диктует высокие технологические требования к современному специалисту в любой сфере деятельности. Что, в свою очередь, предполагает сформированный продуктивный уровень готовности к технологическому саморазвитию и применение этих знаний в профессиональной деятельности, жизнедеятельности в социуме. С приходом и становление шестого уклада экономического развития основным производственным фактором становятся знания и применение новейших технологий, что определяет новые рынки, факторы и технологии конкуренции.

Информационные технологии, по мнению многих экспертов, составляет уклад нового социально-экономического развития. Президент РФ В. В. Путин определил цифровизацию как базовое направление нового индустриального развития¹. Говоря о важности развития IT-сферы, глава РФ В. В. Путин на пленарном заседании Петербургского международного экономического форума (ПМЭФ-2017) отметил, что «Россия намерена развивать цифровую сферу сразу по нескольким направлениям, чтобы наращивать кадровые, интеллектуальные,

¹ Беседы об экономике / Под ред. С. Д. Бодрунова. – М.: Идел-Пресс», 2017, с. 221.

технологические преимущества государства. При этом, все решения должны приниматься с учетом обеспечения информационной безопасности государства бизнеса и отдельных граждан». С целью реализации акме-стратегий главы нашего государства целесообразно определить тот факт, что основная направленность – это созидательная любой системы и отдельного ее субъекта. Поскольку, созидание – это создание и развитие самого субъекта деятельности и ее структурных, функциональных компонентов, в соответствии с акмеологической теорией фундаментального образования Н. В. Кузьминой².

Акме-стратегию личности мы определяем как личностно-профессиональный стратегический план по самореализации и взаимодействию с внешней средой в процессе созидательной продуктивной жизнедеятельности. Основой «акмestrатегии» жизнедеятельности общества, на основе социально-экономического подхода, является система жизненных ценностей и баланс интересов различных групп населения определенной территории, обеспечивающая их благосостояние и качество жизни (Паутова Л. Е.). Применительно к отдельной личности, как члена общества, «акмestrатегия» может пониматься как система высокопродуктивных жизнеобеспечивающих ценностей и потребностей саморазвития, самоактуализации личности, достигая акме-цели в продуктах результата деятельности и прогнозируя факторы риска, кризиса («кате»), с учетом этого корректируя личностно-профессиональную траекторию развития или АСД. Это мы можем отнести к микроуровню понятия «акмestrатегия» в рамках социально-экономического подхода³.

² Кузьмина Н. В. (2013): Акмеологическая теория фундаментального образования в опыте талантливых преподавателей: монография / Н. В. Кузьмина. – СПб.: Изд-во НУ «Центр стратегических исследований», 2013. – 272 с.

³ Паутова Л. Е. Методологические основы «акме-стратегии» в профессиональной деятельности преподавателя // Акмеология: теория,

В рамках Большого медиа-коммуникационного форума профессор Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ» Анатолий Малюк акцентировал внимание аудитории на коренном отличии современного общества от предыдущих фаз развития человечества. Сегодня борьба цивилизаций, концепций, идеологий переносится в информационную плоскость, там же опробуются различные модели кибероружия⁴. Недаром Совет по национальной безопасности РФ в 2008 г. утвердил перечень основных направлений научных исследований, необходимых для обеспечения информационной безопасности страны. В списке приоритетов как гуманитарные, так и технологические проблемы. Важное направление связано с кадровым сопровождением современных процессов развития общества. Тем самым, обеспечивая выполнение долгосрочной стратегии социально-экономического развития РФ⁵, обеспечивая квалифицированными кадрами в сфере цифровых технологий, сформировать условия, обеспечивающие постоянное, непрерывное образование и обновление кадрового потенциала и развития человеческого капитала. При переходе же в новые экономические условия необходимо учитывать не только возможности, но и риски. Основные риски данного направления: дефицит кадров, недостаточная квалификация персонала, а также структурная безработица⁶.

Цифровизация общества, в изначальном контексте, задает достаточно высокие требования к его гражданам в области

практика и перспективы развития. Монография / Под ред. Н. В. Кузьминой, Е. Н. Жариновой. – СПб.: Изд-во НУ «Центр стратегических исследований», 2018, с. 77–97.

⁴ Цифровая личность: возможности и угрозы // [http:// www. unkniga.ru/vistavki-konferents/4688-tsifrovaya-lichnost-vozmozhnosti-i-ugrozy. html](http://www.unkniga.ru/vistavki-konferents/4688-tsifrovaya-lichnost-vozmozhnosti-i-ugrozy.html).

⁵ «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 10.02.2017 г.).

⁶ Шатило Ю. Е., Копкова Е. С. Занятость и безработица в условиях цифровой экономики // <http://www.tpinauka.ru/2017/10/Shatilo.pdf>.

ответственного, корректного, безопасного и профессионального применения различных информационно-технологических и сетевых средств взаимодействия. В соответствии с этим, мы считаем, что их использование человеком как социальным существом предполагает: 1) сформированный уровень коммуникационной культуры взаимодействия в Глобальной Сети, 2) овладение умениями самоорганизации и ответственным стилем ведения аккаунтов, 3) продвижение той или иной личностно-профессиональной созидательной идеи, 4) осознание и проявление информационной безопасности по отношению к каждому человеку, 5) разработку акме-стратегии продуктивного развития личности в социально-информационном пространстве.

Выделенные элементы необходимо считать правилами продуктивного безопасного взаимодействия в цифровом пространстве, чтобы человек не смог включаться в манипуляции со стороны «компьютерной мышки и ее виртуальной компании», минуя психологическую, и даже физическую, гибель личности.

Применительно к рынку труда, современные цифровые технологии представляют идеальное диагностическое средство профессионального отбора для работодателя: результат анализа поведения в Сети и проявления IQ, личностно-профессиональных компетенций, перспективы пользователя-соискателя, возможность его вербовки, формируя достаточно полный образ потенциального сотрудника определенного уровня. Следует понимать, что каждый шаг в Интернете фиксируется.

В качестве вывода по результатам научно-практического анализа вопросов цифровизации и реализации акме-стратегий личности в ней, представим схему продуктивного взаимодействия личности в цифровом пространстве, это представлено на рисунке 1. Продуктивный уровень ⁷

⁷ Паутова Л. Е. Формирование готовности современного специалиста к продуктивному применению цифровых технологий в социально-экономическом развитии // Цифровое общество как культурно-

предполагает сформированный уровень готовности к информационно-технологическому саморазвитию и применение знаний цифровизации в профессиональной деятельности, жизнедеятельности в социуме.

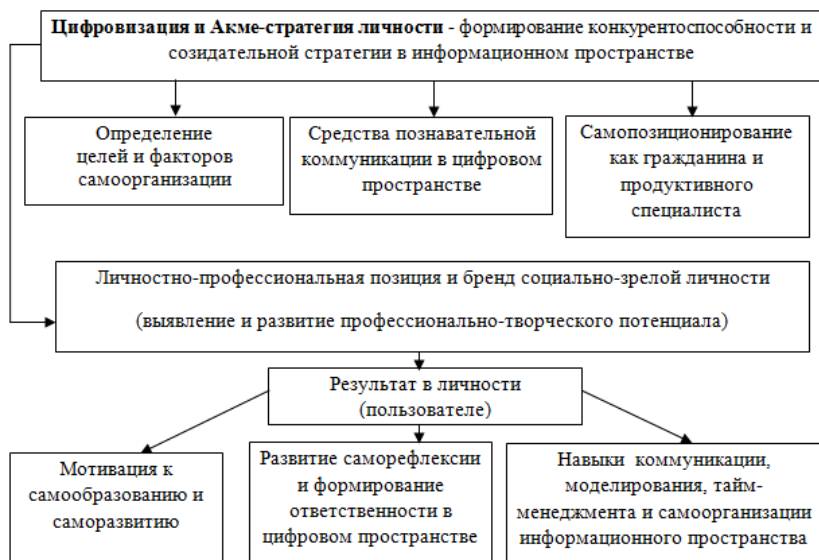


Рис. 1. Продуктивное взаимодействие личности в цифровом пространстве
Источник: Составлено автором

Таким образом, цифровизация общества и формирование акме-стратегии личности современного специалиста предъявляет качественно нового уровня социально-профессиональные требования: проявление социальной зрелости, ответственной гражданской позиции, высокий профессионализм и личную ответственность в решении профессиональных и жизненных ситуаций-задач, что, в свою

исторический контекст развития человека: сборник научных статей и материалов международной конференции «Цифровое общество как культурно-исторический контекст развития человека», 14–17 февраля 2018, Коломна / под общ. ред. Р. В. Ершовой. – Коломна: Государственный социально-гуманитарный университет, 2018. – 452 с., с. 293–298.

очередь, способствует достижению информационно-технологической и социальной безопасности на всех уровнях. С учетом этого, Акме-стратегия на цифровом рынке труда – это развитие продуктивных технологий личности специалиста профессионального взаимодействия и создание условий комфортности личностно-профессионального становления и продуктивного вхождения, развития в социально-экономических системах цифрового пространства.

Пашко Т. Ю., к.э.н., доцент

*г. Москва, Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»*

РОССИЙСКИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ: ВЕКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Российская государственная политика последнего десятилетия направлена на интенсивное, затрагивающее различные социальные, экономические и институциональные аспекты, реформирование системы образования. Укореняется на ценностном уровне и находит свое практическое выражение концепция непрерывного образования в течение всей жизни человека. Концепция опирается на быстрый прогресс науки и технологий и предполагает расширение образовательного потенциала личности с опорой на различные государственные и общественные институты в течение всей жизни.

Одновременно с проводимыми со стороны органов государственной власти реформами, интенсивное воздействие на сферу образования оказывают социально-экономические изменения в российском обществе, а также постиндустриальная трансформация поведения людей – их жизненных стратегий и ценностных ориентаций. Изменяются характеристики и потребности контингента получателей услуг, возрастной состав трудовых коллективов, восприятие профессий в российском обществе, уровень профессиональной подготовки специалистов.

На государственном уровне принято решение о необходимости повышения конкурентоспособности страны и поиска возможностей экономического роста на основе создания необходимых условий для развития цифровой экономики. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденная распоряжением Правительства Российской

Федерации от 28 июля 2017 года № 1632-р оперирует понятием цифровой экономики, как хозяйственной деятельности, ключевым фактором производства в которой являются данные в цифровой форме и которая «способствует формированию информационного пространства с учетом потребностей граждан и общества в получении качественных и достоверных сведений, развитию информационной инфраструктуры Российской Федерации, созданию и применению российских информационно-телекоммуникационных технологий, а также формированию новой технологической основы для социальной и экономической сферы»¹.

В условиях формирующейся цифровой экономики быстрое развитие новых информационных технологий (Big data, лайфлоггинговых систем, Интернета вещей и т. д.) открывает новые возможности в получении данных о поведении потребителей образовательных услуг, новые возможности анализировать образовательный процесс через анализ общения обучающихся в социальных сетях, а с недавних пор – еще и находить инсайты человеческого поведения с помощью лайфлоггинговых приложений и девайсов.

Результатом вышеуказанных изменений является формирование новых требований к персоналу – повышение актуальности одних компетенций, и снижение востребованности других. Этот факт напрямую воздействует на профессиональное развитие персонала, его образовательные потребности. Совершенствование профессионального развития персонала является актуальным направлением в контексте управления деятельностью современных организаций.

Одновременно с этим в современных социально-экономических условиях существенные изменения происходят в структуре мотивации персонала. Значительная часть

¹ Программа цифровая экономика Российской Федерации. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 28.02.2018).

работников ориентирована в первую очередь на максимизацию материального достатка, вместе с тем, в любой организации существуют группы сотрудников, ориентированных на карьерный рост, расширение собственных знаний в выбранной профессиональной области, поддержание стабильности своего положения в организации.

В складывающихся условиях задачей специалистов по работе с персоналом является выстраивание такого организационного процесса, который позволил бы учесть с одной стороны потребности и возможности организации в профессиональном развитии сотрудников, а с другой – учесть пожелания своих сотрудников.

Значительный интерес представляет профессиональное развитие специалистов именно в сфере образования. Современное образование гибко реагирует на все технологические и технические инновации, изменения окружающей действительности и жизненных сценариев. Относительно реформирования этой сферы можно отметить, что изменения происходят в различных видах образования – общем, профессиональном, дополнительном образовании и профессиональном обучении. Многостороннее реформирование позволяет проводить изменения с учетом специфики и условий функционирования системы образования в конкретном регионе. Вместе с тем, оно создает большое количество новых для профессионального сообщества образовательных ориентиров, тем самым затрудняя деятельность работников.

Очевидно, что классический образ преподавателя, сложившийся у ряда предыдущих поколений студентов, подвергается существенным изменениям и возникает вопрос: «Каким является образ современного преподавателя приближающейся цифровой эпохи?

«Социальный навигатор» Международное информационное агентство «Россия сегодня» и проект «Типичный абитуриент» в ежегодном аналитическом отчете «Российские вузы глазами

студентов – 2018», основанном на студенческих отзывах («интернет-сливах»), отметили смещение акцента с материальных претензий студентов к образовательным организациям (например, качество кампусов) в сторону кадровых вопросов. Студенты в недовольных отзывах отмечают пожилую возраст преподавателей, «потухшие глаза» и «низкую профессиональную компетентность педагогов»².

В вышеуказанном исследовании приняли участие 98 государственных вузов России. Было проанализировано 1377 страниц текста, написанных приблизительно 800 студентами. Определяли правдивость «сливов» около 30000 интернет-пользователей. Большинство респондентов отметили в качестве основных проблемных следующие вопросы:

- качество образовательного процесса (наличие лекций, семинаров, мастер-классов, наличие учебных планов, расписаний, организацию сессии, уровень сложности);
- студенческая жизнь и атмосфера в вузе;
- возможность проживания (наличие общежития, качество ремонта, коррупция, расположение) и др.

Вызовы цифровой эпохи, с которыми сталкивается большинство преподавателей, формируются из сложной совокупности социально-экономических, технологических, психологических и ряда других изменений в российском обществе, включая процесс создания системы духовных устремлений и нравственных ценностей.

Все субъекты системы образования, в том числе преподаватели, независимо от возраста и пола, вынуждены менять формы и способы поведения, индивидуальные стратегии профессионального развития, чтобы соответствовать изменившимся обстоятельствам. В совокупности ценностных установок профессиональная активность рассматривается в качестве существенного аспекта при оценке удовлетворенности

² https://ria.ru/abitura_rus/20180219/1514698142.html.

жизненным процессом. В системе взаимоотношений «преподаватель-студент» студент играет роль катализатора происходящих с преподавателем изменений, в силу его большей активности при использовании современных электронных девайсов, Интернет-ресурсов и ориентации в информационных потоках.

Образ современного преподавателя представляется следующим:

- работник, обладающий сформированными навыками работы с современными электронно-вычислительными средствами и гаджетами;
- профессионал, способный привлечь студенческую аудиторию учебным материалом, базирующимся на анализе огромных объемов современной информации и массивов данных;
- конкурентоспособный специалист, успевающий за большинством структурных и технологических изменений в экономике, технике и культурной жизни общества;
- психолог с огромным жизненным опытом и гибким мышлением, готовый к изменениям профессиональной карьеры, умеющий грамотно выстраивать деловые коммуникации с представителями разных поколений и не теряющий интереса к жизни ни при каких обстоятельствах.

Цифровая экономика в России будет построена только в том случае, если большинство российских преподавателей ответит положительно на вопрос о наличии у них хотя бы двух из перечисленных характеристик и подтвердит готовность совершенствовать свои профессиональные навыки и компетенции в соответствии с требованиями времени.

Пашкова С. Е., с.н.с.

Антонова Г. В., в.н.с.

г. Москва, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

ПРОБЛЕМЫ ОКАЗАНИЯ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Выпускники профессиональных образовательных организаций – являются одной из самых многочисленных возрастных групп, обращающихся за содействием в трудоустройстве в службы занятости населения. По данным обследований Росстата во втором квартале 2017 года уровень безработицы в возрастной группе 15–19 лет составил в среднем 30,5%¹ (в 2016 году за аналогичный период – 28,9%), среди 20–24 летних – 13,8% (в 2016 году – 14,5%), то есть в несколько раз превышал средний показатель (6,0%) для всего населения. Несмотря на то, что за анализируемый период показатели снизились, однако они остаются достаточно высокими.

Трудоустройство выпускников осложняется рядом факторов: низкий спрос со стороны работодателей в связи с отсутствием практического опыта работы; завышенные требования молодежи к уровню оплаты труда; недостаток высококвалифицированных рабочих мест по определенным группам специальностей на региональных рынках труда; отсутствие финансовых возможностей на переобучение у работодателей и др.

Наряду с этим отмечается и низкая заинтересованность учреждений системы профессионального образования в трудоустройстве выпускников, мониторинге изменений в

¹ Статистические бюллетени Росстата «Обследование рабочей силы». 2017. [Электронный ресурс] http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766.

требованиях к квалификации специалистов на рынке труда, емкости и развития самого рынка по конкретным профессиям и специальностям работников ². Зачастую и работодатели недооценивают присущие выпускникам качества: высокую мобильность и коммуникабельность.

Сложившийся профессионально-квалификационный дисбаланс на рынке труда, отсутствие полной информации о вакансиях, приводят к тому, что молодой специалист встает на учет в службе занятости или же сам ищет работу. Нередко он вынужден устраиваться на работу не по специальности и заново переучиваться³.

По данным официальной статистики, в 2016 году получили диплом о высшем образовании (магистра, специалиста или бакалавра) чуть более 1,1 миллиона человек (в 2015 году почти 1,3 миллионов человек), в том числе, о среднем профессиональном образовании – 469 тысячи человек (в 2015 году – 444 тысячи человек)⁴. Важно отметить, что за последние три года, несмотря на проводимые реформы в сфере образования, снизилась численность выпускников, получивших рабочие профессии. Так, в 2016 году данный показатель составил всего – 119 тысяч человек (в 2014 году – 403 тысяч человек)⁵. При этом специалисты служб занятости населения отмечают, что основная потребность работодателей на протяжении последних лет отмечается именно по рабочим специальностям.

В большинстве субъектов Российской Федерации службами занятости населения накоплен значительный опыт в

² Разнова Н. В., Филимоненко И. В. «Исследование проблем трудоустройства выпускников вузов на рынке труда Красноярского края». [Электронный ресурс] <http://www.labourmarket.ru/conf8>.

³ Левицкая И. Е., Петровская О. А. «Проблемы трудоустройства выпускников вузов» [Электронный ресурс] <https://www.scienceforum.ru/2014/523/991>.

⁴ Статистический бюллетень Росстата «Российский статистический ежегодник». 2017. [Электронный ресурс] http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_13/Main.htm.

⁵ Там же.

трудоустройстве выпускников. Так, на настоящем этапе в регионах реализуется целый комплекс мероприятий по данному направлению:

- формируется банк данных выпускников (совместно с учебными заведениями различного уровня) с целью удовлетворения заявок работодателей, подбора подходящих рабочих мест выпускникам;

- осуществляется взаимодействие с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для обучающихся, студентов и выпускников по заключению договоров о совместной деятельности по трудоустройству;

- организуются ярмарки вакансий, персональные встречи с выпускниками, мини-ярмарки, «Дни карьеры» и другие мероприятия для молодежи;

- реализуются программы «Стажировка молодых специалистов», которые рассчитаны на выпускников, обратившихся в центр занятости населения для поиска первого рабочего места;

- организуются «горячие линии» и консультационные пункты для молодежи.

При обращении в центры занятости населения выпускникам, кроме непосредственного подбора подходящей работы, предоставляются различные государственные услуги, направленные на повышение их конкурентоспособности на рынке труда.

В Иркутской области уже несколько лет реализуется программа стажировки выпускников на предприятиях региона. Получение профессионального опыта расширяет возможности трудоустройства, ведь за ее срок (примерно полгода) выявляются деловые качества молодого специалиста, его отношение к делу. Зачастую после стажировки работодатель зачисляет его в постоянный штат. В 2016 году после прохождения стажировки каждый второй выпускник остался работать на тех же предприятиях, где проходил стажировку. В регионе молодые специалисты, как правило, проходят

стажировку на предприятиях и организациях сельского хозяйства, обрабатывающего производства, строительства, образования, здравоохранения, транспорта и связи, торговли.

Аналогичная программа действует и в Республике Коми. Выпускникам оказывается помощь в их трудоустройстве в рамках реализации специальной программы «Первое рабочее место».

В ряде субъектов РФ (Волгоградская, Сахалинская области и других) приняты законы о квотировании рабочих мест для молодёжи (в т. ч. для выпускников), которые существенно повышают возможности их трудоустройства.

В Республике Мордовия службами занятости населения формируется специализированный банк вакансий для молодых специалистов, в том числе с предоставлением жилья в сельской местности, который ежемесячно направляется в региональный центр содействия трудоустройству выпускников, для размещения на информационных стендах в учебных корпусах в целях информирования выпускников о возможности трудоустройства⁶.

Для изменения сложившихся тенденций в трудоустройстве выпускников, необходима реализация целого комплекса мероприятий на региональном уровне: развитие системы производственной практики, стажировок на ведущих предприятиях региона; повышение эффективности проведения специализированных ярмарок вакансий; оказание содействия в открытии собственного дела; изменение сложившейся системы профориентации; воссоздание системы распределения; создание Центров трудоустройства молодежи и др.

Так в г. Москве при Департаменте труда и социальной защиты населения создан Центр занятости молодежи, в

⁶ Доклад о реализованных мерах по повышению качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения в Республике Мордовия в 2016 году. [Электронный ресурс] <http://www.trudrm.ru/assets/files/Doklad-2016.doc>.

который стекается вся актуальная информация о рынке труда столицы и наиболее привлекательные молодежные вакансии. Данный Центр успешно работает уже несколько лет на столичном рынке труда и предлагает следующие возможности для молодого населения: профориентация; практика и стажировка; стартап-центр, коворкинг; консультации психологи и юриста; мастер-классы, тренинги, семинары.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ В СФЕРЕ ЦИФРОВОЙ ГРАМОТНОСТИ ПОЖИЛОГО НАСЕЛЕНИЯ

Использование в повседневной жизни современных digital технологий, безусловно, предоставляет новые возможности для повышения социальной активности пожилых людей. Владение ими позволяет осуществлять социальные взаимодействия более интенсивно, в том числе: общаться с родственниками и друзьями, живущими далеко; заводить новые знакомства; быть в курсе событий, происходящих в мире, стране, населенном пункте; пользоваться различными электронными ресурсами: повышать квалификацию или получать новую профессию и в результате продолжать профессиональную деятельность.

«Потребность в обучении у лиц пенсионного возраста формируется проблемной ситуацией. За счет обучения расширяется сфера возможного выбора моделей поведения в тех или иных ситуациях. Основной задачей образования людей пожилого возраста является выработка навыков активного и эффективного участия во всех сферах общественной жизни. Этого можно добиться за счет удовлетворения конкретных образовательных потребностей пожилых людей, таких как получение или повышение качества профессиональных навыков, сохранение здоровья, улучшение качества семейной жизни, активное участие во всех сферах общественной жизни, полноценный досуг, развитие собственной личности», – отмечают Г. Б. Кошарная, Е. В. Щанина¹.

Как показывает практика реализации подобных инициатив, спрос на участие в образовательных программах цифровой грамотности превышает ожидания.

¹ Кошарная Г. Б., Щанина Е. В. Особенности обучения пожилых людей // Интеграция образования. – № 4, 2013. С. 57.

Согласно исследованию Т. В. Горбуновой, Е. С. Фроловой и М. Е. Чуксиной 32% опрошенных пенсионеров «хотели бы обучиться навыкам работы с компьютером, но не уверены, что смогут овладеть новой компетенцией в пожилом возрасте»². Однако, как показывает практика реализации подобных образовательных проектов во всем мире, они реализуются вполне успешно, поскольку их содержание «может быть индивидуальным, в зависимости от возраста, предыдущего образования, личных интересов и т. д.»³.

В России программы дистанционного обучения пожилых в настоящее время реализуются преимущественно на базе крупных образовательных организаций – университетов, академий в партнерстве с коммерческими компаниями, способными финансировать подобные инициативы в рамках корпоративных программ социальной ответственности. Эти учреждения часто выступают площадками для реализации масштабных образовательных проектов на межрегиональном, федеральном и даже международном уровне.

Так, например, образовательная программа обучения пожилых основам компьютерной грамотности «Сети все возрасты покорны» – результат сотрудничества Группы МТС и Фонда Развития Интернет. Как отмечается на сайте программы, проект направлен «на содействие социальной адаптации людей старшего поколения к новой интернет-среде, преодоление информационной изоляции и барьеров в общении с представителями других поколений»⁴. Миссия данного проекта – сокращения «цифрового разрыва» между

² Горбунова Т. В., Фролова Е. С., Чуксина М. Е. Обучение пожилых людей основам компьютерной грамотности // http://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/14912/1/op_2016_26.pdf (дата обращения – 21.02. 2018 г.).

³ Волкова О. А., Бесчетнова О. В., Ананченкова П. И. Использование технологий e-learning в процессе обучения детей-сирот и детей, лишенных родительского попечения // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2017. № 3. С. 48.

⁴ Образовательный проект «Сети все возрасты покорны»// <http://www.fid.su/projects/svvp> (дата обращения – 21.02.2018 г.).

представителями разных поколений за счёт передачи навыков работы в Интернете от более опытных начинающим пользователям.

Программа представляет собой серию флеш-уроков, целью которых является обучение людей старшего возраста навыкам использования Интернета для решения повседневных жизненных задач, а также на популяризацию современных информационных технологий и полезных онлайн-сервисов среди старшего поколения.

Сотрудниками Фонда была проведена апробация программы на базе учебного центра МГТС в 2012 году. В октябре этого же года на базе Московской городской телефонной сети открылось несколько площадок по обучению пенсионеров в столице. За 2012–2013 год более 1 тысячи москвичей прошли обучение в МГТС и получили навыки пользования Интернетом и оформили доступ к portalу государственных услуг.

Совместно с Благотворительным фондом «Связь поколений» МТС открыла интернет-классы в Москве в павильоне Лиги здоровья нации на территории Всероссийского выставочного центра и в Казани. За год обучение на ВВЦ прошло около 700 человек, состоящих в Клубе по интересам для людей старшего возраста «Бархатный сезон». В планах МТС и Фонда — создание совместных образовательных классов интернет-грамотности для людей зрелого возраста еще в нескольких городах страны.

Там же отмечается, что с начала 2013 года в рамках проекта «Сети все возрасты покорны» были открыты курсы и проведены обучающие мероприятия по использованию Интернета для людей старшего возраста в Самарской области, г. Обнинске Калужской области, Санкт-Петербурге, Туле, Пермском крае, Кемерово, Кирове, Амурской области, на Камчатке и Сахалине. В целом за 2012–2013 годы обучение по программе «Сети все возрасты покорны» прошли уже более 5 тыс. человек.

Еще одним социальным проектом по обучению пожилых цифровым технологиям является проект, который реализует

ЗАО «Ростелеком». В 2014 году «Ростелеком» и Пенсионный фонд подписали соглашение о сотрудничестве в сфере обучения пенсионеров компьютерной грамотности. Основная задача – обучить их работе с ПК и в сети интернет. Для этого было специально разработано образовательное пособие для пожилых людей с символичным названием «Азбука Интернета». Его подготовкой занимались педагоги, психологи-геронтологи и IT-специалисты.

Пособие можно использовать как самоучитель при работе на компьютере и в сети интернет, так и в качестве учебника для специализированных курсов компьютерной грамотности. Существенным подспорьем для преподавателей стала электронная версия учебника «Азбука интернета», которая размещена на специально созданном в рамках проекта обучающем портале www.azbukainterneta.ru. Там же находятся методические рекомендации по преподаванию пожилым людям основ работы на компьютере и в интернете, наглядные пособия, презентации по темам, полезные ссылки и рекомендации. Предусмотрена даже возможность задавать вопросы, возникающие в процессе обучения, разработчикам учебника и портала. На текущий момент обучение по программе «Азбука интернета» ведется в 40 регионах РФ.

Повышение компьютерной грамотности пожилого населения приводит к росту востребованности более узкосфокусированных программ, реализуемых дистанционно: это и разнообразные курсы рукоделия, обучающие видео-программы, изучение иностранных языков и т. д.. При этом, данные образовательные программы осваиваются пожилыми уже в дистанционной форме. Стоит отметить, что, «несмотря на активное внедрение России в мировое образовательное пространство, в том числе и цифровое, в нашей стране дистанционное обучение пока распространено слабо»⁵. Однако,

⁵ Тонконог В. В., Ананченкова П. И. E-learning: заменит ли дистант традиционные формы обучения? // Труд и социальные отношения. 2017. № 4. С. 120.

в настоящее время пожилое население страны демонстрирует активный спрос на разнообразные образовательные программы, что позволяет сделать вывод, что социальные андрагогические проекты, ориентированные на обучение именно этого контингента учащихся, имеют хорошие перспективы для развития.

ТРУДОВАЯ АКТИВНОСТЬ ЖЕНЩИН В ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕСЕ

Реструктуризация экономики России обусловила изменения в сфере занятости населения. Эти изменения связаны, прежде всего, с преобразованием форм собственности, отраслевыми структурными сдвигами, ростом требований к эффективности труда, с новым подходом к пониманию обеспечения права на труд¹.

Чаще всего представительницы прекрасного пола открывают свой Интернет-бизнес, чтобы улучшить материальное положение, или занять себя в период воспитания малолетних детей, при этом большинство не рассчитывает на поддержку близких и относится к данной работе как увлечению или хобби.

Однако, по данным статистического исследования проведенным аналитическим центром «НАФИ» при поддержке комитета по развитию женского предпринимательства общественной организации «Опора России» определен факт, что количество женщин в отечественном интернет-бизнесе неуклонно растет. Если в 1990 году женщины составляли около 15% от общего числа бизнесменов, то к 2018 году их доля составила 34%.

По данным Росстата более 50% трудоспособных людей в России – это женщины, следовательно, создавая условия для развития женского предпринимательства, тем самым делается огромный вклад в экономику страны.

В настоящее время особо значим такой феномен Российского рынка труда, как неформальная занятость. К её появлению и развитию привел ряд проблем, существующих на рынке труда России: нестабильный уровень безработицы,

¹ Аристова Ю. Ю. Актуальные тенденции на Российском рынке труда <http://edrf.ru/article/10-10-2017>.

перераспределение трудовых сил во всех секторах российской экономики, постоянное уменьшение доли занятых в производственном секторе, с одновременным увеличением количества работников в сфере торговли и услуг².

Неформальная занятость – это могут быть любые виды трудовых отношений, которые основаны не на основе трудового договора, а на устной договоренности. При отсутствии трудового договора (контракта) очень часто происходит нарушение трудовых и социальных прав работников и социальных гарантий.

Таким образом, под данным термином понимается незарегистрированная занятость. При этом в России за последнее десятилетие для неформального сектора характерна большая часть прироста занятости. По данным Росстата, в стране насчитывается 76,1 млн экономически активных граждан. К экономически – активному населению относятся лица, способные трудиться в возрасте от 15 до 72 лет. Это граждане как занятые, так и безработные, но ищущие работу и в течение недели готовые приступить к ней. То есть, около 20% экономически активного населения трудятся нелегально.

Женщины работают наравне с мужчинами, в различных отраслях и сферах деятельности, а так же занимает высокопоставленные должности. Фриланс не стал исключением. Если верить статистике, то на сегодняшний день 39% фрилансеров составляют именно женщины. Причем стоит отметить, что многие из них достигли значительного успеха и этому есть свои причины.

Итак, первая категория женщин это так называемые «домохозяйки поневоле», то есть женщины, которые находятся в декретном отпуске и со временем понимают, что им не хватает работы и самореализации. А главное хочется иметь свой собственный доход и не зависеть от супруга. Единственный вариант в таком случае – это фриланс³. Следующая категория,

² Козлова О. А. Женская занятость: проблемы, тенденции и перспективы развития <https://cyberleninka.ru/>.

³ Статистика: женщинам труднее найти работу, чем мужчинам <https://www.golos-ameriki.ru/>.

это женщины, которым приходится заниматься нелюбимой работой и терпеть изо дня в день надоедливое начальство. Приходя домой, они находят отдушину в написании статей, зарисовке различных иллюстраций, придумывании слоганов и названий. Постепенно увлечение переходит на более новый уровень и становится основной деятельностью.

Последняя и самая редкая категория – женщины-пенсионеры. Они осваивают компьютер, интернет и занимаются, как правило, переводами или редактурой. Таких мало, но они есть и имеют неплохую прибавку к своей пенсии.

Просто иметь какие-то знания – недостаточно. Для того, чтобы закрепиться во фрилансе и достичь чего-то, необходимо обладать определенными качествами, причем простых женских черт характера, таких как усидчивость и внимательность недостаточно. К ним нужно добавить мужские качества – твердость характера и целенаправленность. Кроме того, работники данной категории должны быть самоорганизованы, ответственные, терпеливы и пунктуальны.

Следуя статистике, большинство женщин, начиная работать фрилансером, выбирают копирайтинг – это написание статей, различных рекламных писем или же дипломные и рефераты на заказ. Кроме этого, женщины уверенно лидируют в таком направлении, как переводы. А вот мужчины, заняли нишу дизайна, графики и программирования⁴.

Нельзя сказать, что та или иная область фриланса подходит только женщинам или мужчинам. На 100 имеющихся программистов, как минимум 15 женщин, при этом работают они ничуть не хуже, и успехов добиваются не меньших. Любая женщина может стать фрилансером и занять достойное место в веб-дизайне, программирование или технической поддержке. В настоящий момент Россия имеет крупнейший интернет рынок в Европе с более чем 55 миллионов пользователей. Большинство российских интернет-предпринимателей – женщины.

⁴ Топ 10 русских интернет-предпринимателей и большинство из них женщины. <http://www.moscowgirlstyle.ru/top-10-russkih-predprinimatelej/>.

Погребная К. В., преподаватель
г. Тирасполь, ГПУ им. Т. Г. Шевченко

«ЕДИНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ФОНД СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»: ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Одной из современных форм распределения материальных благ с целью удовлетворения жизненно-необходимых личных потребностей стариков, больных, детей, нетрудоспособных, иждивенцев, потерявших кормильца, безработных всех членов общества является система социального обеспечения граждан. В социально ориентированных государствах социальное обеспечение предполагает реализацию охраны здоровья и нормального воспроизводства рабочей силы за счет специализированных фондов, создаваемых в обществе на страховой основе или за счет ассигнований государства в случаях и на условиях, установленных в законе.

Главной организационно-правовой формой социального обеспечения является государственное социальное страхование. Его суть заключается в разделении социального риска. Под социальным риском понимают вероятное событие, наступление которого приводит к материальной необеспеченности в связи с утратой дохода от трудовой деятельности или внутрисемейного содержания, а также возникновением дополнительных расходов на детей и др. нетрудоспособных членов семьи, потребностей в медицинских и социальных услугах.

Система социального страхования – это совокупность норм, гарантий и учреждений, действие которых направленно на обеспечение обязательной защиты малоимущего и нетрудоспособного населения. Эта система является частью социальной политики государства. Но она сохраняет свою финансовую независимость и не выступает элементом бюджетной сферы страны.

В Приднестровье на сегодняшний день осуществляется работа по социальному страхованию граждан республики. Регламентирует эту деятельность Единый Государственный Фонд социального страхования. Фонд является государственным целевым внебюджетным фондом, находящимся в ведении Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики и осуществляющим управление средствами государственного пенсионного страхования, социального страхования и страхования от безработицы, а также средствами республиканского бюджета, направленными на финансирование мероприятий по социальной защите в соответствии с действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики¹.

Фонд в лице исполнительной дирекции является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, обособленное имущество, текущий и иные счета, открываемые в соответствии с действующим законодательством Приднестровской Молдавской².

В своей деятельности Фонд руководствуется Конституцией Приднестровской Молдавской Республики, конституционными законами Приднестровской Молдавской Республики, законами Приднестровской Молдавской Республики, правовыми актами Президента Приднестровской Молдавской Республики и Правительства Приднестровской Молдавской Республики, иными нормативными правовыми актами³. Руководство Фондом осуществляется Правлением Фонда и его постоянно действующим исполнительным органом – исполнительной дирекцией Фонда. Координацию, ведомственный контроль и нормативно-методическое руководство деятельности Фонда

¹ Министерство по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики [Электронный ресурс]. URL:[http:// minsoctrud.org/contacts2](http://minsoctrud.org/contacts2).

² Закон ПМР № 200-3-V «О Едином государственном фонде социального страхования ПМР» 26 сентября 2012 года, тек. ред. на 7.04.15.

³ Конституция Приднестровской Молдавской Республики: принятая всенародным голосованием 24 декабря 1995 г. № 310-КЗИД, тек. ред. на 6.08.2011. (САЗ 06–7).

осуществляет Министерство по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики.

Фонд осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими исполнительными органами государственной власти Приднестровской Молдавской Республики, органами местной власти и местного самоуправления городов и районов, предприятиями, учреждениями, организациями независимо от их организационно-правовой формы и ведомственной подчиненности.

Единый Государственный Фонд социального страхования ПМР реализует следующие направления деятельности:

1. Пенсионное страхование:

Пенсия (от лат. pensio, платёж) – ежемесячная денежная выплата, в целях компенсации гражданам заработной платы или иного дохода. Согласно действующей пенсионной модели закрепленной в с Законе Приднестровской Молдавской Республики от 17 февраля 2005 года № 537-3-III «О государственном пенсионном обеспечении граждан в Приднестровской Молдавской Республике» (САЗ 05–08) (в действующей редакции) пенсия каждому пенсионеру исчисляется индивидуально исходя из общего трудового стажа работы и заработной платы (или иного дохода).

Правом на пенсию в Приднестровской Молдавской Республике пользуются: граждане Приднестровской Молдавской Республики; иностранные граждане; лица без гражданства; проживающие на территории Приднестровской Молдавской Республики, что подтверждается сведениями о прописке (постоянной, либо временной), достигли пенсионного возраста (пенсии по возрасту); имеют инвалидность (пенсии по инвалидности); потеряли кормильца (пенсии по случаю потери кормильца); достигли установленной законом выслуги (пенсии за выслугу лет); стали нетрудоспособными в целях предоставления им средств к существованию (социальные пенсии)⁴.

⁴ Закон Приднестровской Молдавской Республики «О государственном пенсионном обеспечении граждан в Приднестровской Молдавской Республике» (текущая редакция от 01 июля 2017 г.).

2. Социальное страхование работающих граждан включает: 1. Пособия, выплачиваемые застрахованным работающим гражданам за счет средств фонда. 2. Возмещение организациям-страхователям самостоятельно произведенных расходов на выплату пособий. 3. Медицинская реабилитация и частичное возмещение стоимости операций фондом. 4. Детское оздоровление. 5. Единовременное пособие застрахованным работающим гражданам, утратившим трудоспособность вследствие повреждения здоровья в результате несчастного случая. 6. Санаторно-курортное лечение работающих граждан. 7. Обеспечение частичного содержания РФОК и РСЦИ.

3. Социальная защита отдельных категорий населения: 1. Граждане, имеющие детей. 2. Граждане, пострадавшие от техногенных катастроф 3. Граждане, получающие возмещение вреда причиненного здоровью или жизни. 4. Пособия и компенсации гражданам при возникновении поствакцинальных осложнений.

4. Занятость населения

В качестве ищущих работу в Центре социального страхования и социальной защиты города и района могут быть зарегистрированы граждане: 1. От шестнадцати лет и старше. 2. Достигшие пятнадцати лет – в случаях получения основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с законом общеобразовательной организации. 3. Достигшие четырнадцати лет – с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, с целью подбора подходящей работы в свободное от учебы время.

Целевые программы в сфере реализации активной политики занятости населения: 1. **«Молодежная практика».** 2. **«Стажер».** 3. **«Шанс»** 4. **«Преодоление».** Специальные программы в сфере реализации активной политики занятости населения: 1. **«Выпускник»** – в целях информирования

молодежи, выпускников 9,10,11-х классов общеобразовательных школ о состоянии рынка труда, возможностях получения профессиональной подготовки, обучения навыкам эффективного поиска работы, приемам психологической защиты, преодолению застенчивости, модели поведения в условиях безработицы, формированию активной жизненной позиции. **2. «Новый старт»** – в целях психологической поддержки безработных граждан в возрасте от 30 до 55 лет, которая включает в себя упражнения по отработке коммуникативных навыков, повышения уверенности в себе, социально-психологической адаптации. **3. «Клуб ищущих работу»** – в целях социальной адаптации безработных граждан (18–29 лет) в рыночных условиях и складывающейся ситуации на рынке труда. **4. «Преодоление»** – в целях психологической поддержки граждан, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников организации. **5. «Надежда»** – в целях психологической поддержки лиц, признанных в установленном порядке инвалидами 3-й группы и граждан, имеющих медицинские противопоказания к определенным видам трудовой деятельности. **«Преодоление»** – в целях психологической поддержки граждан, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников организации.

5. Персонифицированный учет

Индивидуальный учёт – это сбор, накопление в течение всей трудовой деятельности и хранение сведений о каждом застрахованном лице (работающем гражданине), которые используются при назначении выплат по государственному социальному страхованию, в частности, при назначении пенсий.

Единый государственный фонд социального страхования осуществляет приём индивидуальных сведений (сведений о стаже и доходе застрахованных лиц) от работодателей в электронном виде, посредством XML-файлов, которые для безопасной передачи данных в систему персонального учета

граждан, шифруются алгоритмом симметричного блочного шифрования с гаммированием и длиной ключа 256-бит. Затем помещаются в файл-контейнер, для которого вычисляется контрольная сумма на основе алгоритма хеширования.

В ПМР социальная защита граждан любого уровня нуждающихся поддерживается определённой базой функционирующих учреждений и организаций, которые подведомственны Министерству по социальной защите и труду⁵. Данные учреждения призваны выполнять важные социально значимые задачи в обществе. И в первую очередь их деятельность ориентирована на уязвимые категории граждан.

Таким образом, основополагающей задачей государственной политики является создание условий для роста благосостояния населения Приднестровской Молдавской Республики и обеспечения долгосрочной социальной стабильности. В соответствии с Конституцией, Единый Государственный Фонд социального страхования Приднестровской Молдавской призван обеспечить приоритетность решения задач выживания, защиты и развития нашего региона.

⁵ Министерство по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики [Электронный ресурс]. URL:<http://minsoctrud.org/contacts2>.

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ КАК ФАКТОР РОСТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В современном бизнес пространстве корпоративная социальная ответственность стала неотъемлемой частью деятельности любого крупного предприятия. Однако, невооруженным взглядом можно отметить, что каждая компания, решившая взять на себя обязательство в лице портфеля КСО, в обязательном порядке во всеуслышание заявляет о своих начинаниях и стремится к максимальному ажиотажу вокруг этого факта. Безусловно, это можно объяснить стремлением продемонстрировать свою активную гражданскую позицию, и, тем самым повлиять на лояльность к компании и развитию позитивного имиджа, но, не редко даже правомерное следование трудового законодательства позиционируется как некий уникальный элемент социальных технологий. Подобные действия вызывают отклик у общественности, однако необходимо абстрагироваться от звучных лозунгов и громких заявлений и трезво анализировать реальное положение дел.

Очевидно, что факт приверженности организации к принципам КСО положительно сказывается на конкурентоспособности и имидже компании. Тем не менее, в связи с тем, что в Российском законодательстве не существует такого термина как «корпоративная социальная ответственность», это даёт определённую свободу предпринимателям выстраивать позиционирование КСО в соответствии с потребностями общества и тенденциям. Важно отметить, что КСО – это сугубо добровольное явление, основной целью которого является ведение деловой политики с учётом поддержания социально-экономического состояния государства.

Достаточно часто, понятия «благотворительность» и «КСО» воспринимают как равнозначные, однако, это мнение ошибочно. Благотворительность может являться частью портфеля социальной ответственности в организации, что указывает на то, что это понятие более узкое. Кроме того, такие действия как инвестиции в развитие персонала, создание безопасных условий труда и охрана здоровья, природоохранная деятельность и ресурсосбережение также будут являться элементами системы КСО, из чего можно сделать вывод, что при оценке корпоративной ответственности стоит учитывать и вышеизложенные направления в том числе.

Необходимо отметить, что в связи с внешним воздействием общества в ходе оценивания степени развитости социальной ответственности, компании вынуждены соблюдать информационную прозрачность. Это может привести к получению определённых привилегий. К числу таких привилегий можно отнести следующие явления:

1. Улучшение показателей продаж;
2. Более уверенное позиционирование на рынке;
3. Улучшение показателей производительности;
4. Улучшение репутации компании;
5. Стабильное развитие;
6. Лояльность со стороны гос. структур;
7. Увеличение стоимости компании, и т. д.

Безусловно, вопрос бюджета, который каждая компания готова выделить на разработку и реализацию программы КСО, решается исключительно в рамках внутренних установок и данных каждого отдельного предприятия. Тем не менее, очевидным является тот факт, что корректная и сбалансированная политика в области социальных технологий снижает предпринимательские риски, повышает лояльность как и со стороны персонала, так и со стороны стейкхолдеров (государства, потребителей, СМИ и общества в целом), усиливает конкурентную позицию, а также улучшает репутацию российских предпринимателей на мировой бизнес арене.

Не смотря на всё вышеизложенное, благодаря воздействию множества факторов, и на сегодняшний день политику многих российских компаний в этой сфере можно отнести скорее к обязательствам, нежели к ответственности. Из наиболее влиятельных, можно выделить следующие причины:

- Нерегламентированная государственная политика партнерства в отношении юридических лиц;
- Отсутствие стимулирования прозрачности и развития КСО;
- Некорректное восприятие ответственности со стороны предприятий
- Отсутствие должной информационной поддержки
- Национальные и ментальные особенности российского гражданского общества
- Слабый уровень доверия по отношению к организациям со стороны общества
- Коррупция и бюрократия в некоторых бизнес сферах
- Не развитое социальное партнёрство, и т. д.¹

В связи с тем, что КСО является устоявшимся явлением в странах с развитой экономикой, для российских бизнесменов этот факт стоит принять к сведению, а также, по возможности, изучить опыт зарубежных коллег, приняв во внимание локальные особенности и адаптировав полученные знания под российские реалии. Социальная политика, внедренная в рамках портфеля КСО, даст возможность предпринимателям продемонстрировать свою гражданскую позицию, приобрести ряд привилегий, приведенных выше, а также послужит инструментом становления России, как сильного игрока в мировой бизнес среде.

¹ [Электронный ресурс] Голикова О. М., Федотова А. И., «Проблемы и специфика развития корпоративной социальной ответственности бизнеса в Российской Федерации»// Иннов. Электронный научный журнал, № 2 (31), 2017 г. URL: <http://www.innov.ru/science/economy/problemu-i-spetsifika-razvitiya-kor/>.

ПРОБЛЕМА БЕДНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Бедность является одной из самых животрепещущих проблем современной науки. Бедность как причина социальных катаклизмов, не успешности государства в целом, источник социальной напряжённости – предмет множества исследований.

В настоящее время проблема бедности вышла за пределы отдельных стран и из национальной превратилась в общемировую. Трудности, связанные с сокращением числа малоимущих, в настоящее время решаются уже не только на уровне отдельных стран, но и с участием ряда международных организаций.

В силу сложности рассматриваемого явления, безусловно оправдан полиаспектный подход к объекту исследования, однако в силу тех же причин представляется важным выделить наиболее значимые причины возникновения бедности в современном российском обществе.

В научных исследованиях посвященных бедности, выделяются три основных подхода к определению этого явления: абсолютная, относительная и субъективная бедность.

Абсолютная бедность рассчитывается путем соотнесения уровня жизни семьи с заранее определенным экспертами прожиточным минимумом. Относительная бедность представляет собой дифференциацию населения по уровню жизни, и бедными в рамках такого подхода считаются люди, доход которых составляет менее 60% от среднего уровня.

Ну и наконец, субъективная бедность определяется на основе собственных оценок населением своего материального положения. Основанием для отнесения семьи к числу бедных

является, как правило, недостаточный объем потребления товаров и услуг, заметно отстающий от принятого в обществе стандарта качества жизни.

В международной практике применяется комбинированная методика исследования бедности, основанная на сочетании всех трех концепций бедности: абсолютной, относительной и субъективной. Статус бедных получают семьи, одновременно соответствующие трем подходам. Это семьи, имеющие доходы ниже прожиточного минимума, испытывающие лишения в сфере потребления и ощущающие себя бедными.

В нашей стране понятие бедности на законодательном уровне появилось в мае 1991 г., когда президент СССР М. С. Горбачев подписал Указ «О минимальном потребительском бюджете». Фактически это означало введение в стране черты бедности и признание того, что кто-то находится за ее пределами. По оценкам экспертов, в это время количество людей за чертой бедности в целом по стране составляло 25% (15% – 20% – по РСФСР)¹.

Дальнейшее законодательное оформление этого понятия относится к 1992 г., когда Б. Н. Ельцин 2 марта издает Указ «О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации», где «на период преодоления кризисного состояния экономики» вводится понятие «прожиточного (физиологического) минимума»².

Таким образом, прожиточный минимум законодательно был сведен к нормам физиологического выживания, которые были примерно в два раза скромнее советского минимального потребительского бюджета.

¹ Гонтмахер Е. Ш. Бедная моя страна // Московский комсомолец. 2015. 17 марта. URL: <http://www.mk.ru/social/2015/03/16/bednaya-moya-strana.html> (дата обращения 12.02.2018).

² Указ Президента РФ от 2 марта 1992 г. № 210 «О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации». СПС Гарант. URL: <http://base.garant.ru/102444/#friends> (дата обращения 12.02.2018).

С этого времени официальный подход к определению бедности в Российской Федерации базируется именно на концепции абсолютной бедности: к бедным относятся домохозяйства и одиноко проживающие граждане с доходами ниже прожиточного минимума.

В нашей стране на концепцию абсолютной бедности опирается и исчисление минимального размера оплаты труда (МРОТ), который подразумевает удовлетворение исключительно физиологических потребностей, так как его до настоящего времени безуспешно пытаются уравнивать с прожиточным минимумом.

МРОТ соотносят с прожиточным минимумом, но никак не со средней заработной платой как это принято в социально ориентированных странах. Так, например, в Европе существуют стандарты, по которым этот показатель должен составлять не менее 60% от средней заработной платы по стране.

За последние два десятилетия МРОТ вырос в 30 раз, однако до сих пор не достиг той суммы, которая действительно могла бы обеспечить достойное проживание людей низкооплачиваемых профессий. Только по данным официальной статистики более 14% жителей России, а это 20 млн человек, живут за чертой бедности.

Причина недостатка средств у государства банальна и даже не скрывается. Отток средств из российской экономики составил более 1 трлн долларов за последние 30 лет. Об этом заявил советник президента РФ Сергей Глазьев в рамках World Blockchain and Cryptocurrency Summit, проходившем в Москве. Причем чиновник не постеснялся добавить – «Мы, честно говоря, плохо знаем, где они находятся, мы знаем, что примерно полтриллиона долларов вращается между офшорами и российской экономикой – кругооборот составляет порядка сотни миллиардов долларов ежегодно. А вторая половина триллиона вообще испарилась в неизвестном

направлении. Это, конечно, волнует наши налоговые службы. Получается, что чем больше у нас из страны утекает, тем сильнее бремя налогообложения на тех, кто остаётся. Это несправедливо»³.

Такая несправедливость имеет реальное выражение в уровне распределения доходов. Дифференциация населения России по уровню доходов (децильный коэффициент) в 2017 году по данным Росстата составила 15,7 раз. Такое высокое социально-экономическое расслоение граждан России ставит страну на уровень республик Латинской Америки и угрожает высоким риском народных волнений.

В так называемых социальных государствах Европы, в частности Швеции, Дании, Норвегии в целях сохранения социального мира между бедными и богатыми децильный коэффициент с помощью государственного регулирования поддерживается на уровне от 4,0 до 5,0. В СССР при социализме (до 1991 года) этот показатель укладывался в интервале от 3,5 до 4,5.

Чтобы хоть как то объяснить бедственное положение жителей России из уст чиновников звучат самые разные оправдания – так, например председатель правительства Медведев заявил, что «россияне работают хуже всех»⁴. По данным Организации экономического сотрудничества и развития, труд россиян оказывается наименее эффективным в сравнении с другими странами Европы. По производительности труда (сколько дает в ВВП час работы) Россия оказалась в самом низу списка (\$25,9), разделив предпоследнее место с Чили и обойдя только Мексику.

По мнению Медведева, причинами такого положения являются недостаточный уровень конкуренции в экономике,

³ Глазьев: из российской экономики вывели более \$1 трлн за 30 лет URL: <https://news.mail.ru/politics/32376118/?frommail=1>. (дата обращения: 10.02.2018).

⁴ Медведев посетовал на неэффективный труд россиян // Лента ру. 2017. 30 августа. URL: https://lenta.ru/news/2017/08/30/workhard/?utm_source=news.mail.ru (дата обращения 11.02.2018).

технологическое отставание, а также нехватка нужных знаний у руководителей компаний, регионов и органов власти. Между тем, орган власти, в прямую обязанность которого входит влияние на качество руководителей компаний и региональных органов власти – это именно правительство РФ, но чтобы понять, насколько грамотен человек, назначаемый в органы власти, по всей видимости, грамотным должно быть само правительство.

Да и количество рабочих часов связано с производительностью труда не напрямую. В условиях здоровой институциональной среды, обеспечивающей улучшение условий труда и человеческого капитала, сокращение рабочих часов оборачивается улучшением качества жизни. Кроме того, сокращение рабочих часов в результате продуманного регулирования стимулирует внутреннее потребление – освободившееся время люди тратят на покупки⁵.

А тезис о неумелых и ленивых жителях России не выдерживает никакой критики, если принять во внимание, что именно результат труда этих самых жителей в виде капиталов компрадорской буржуазии ежегодно вывозится из страны, обогащая тех, кто с успехом пользуется существующим системой распределения доходов.

Таким образом, решение проблем бедности в России лежит не в области экономики, а в разрезе социально-политических изменений – прежде всего в области справедливого распределения результатов труда, законодательного регулирования заработной платы и ориентацией государства на интересы большинства – т. е. реальное, а не декларативное воплощение принципа социального государства закрепленного в Конституции России.

⁵ Россияне работают много и плохо // Известия. 2015. 10 августа URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2015/08/11/604261-rossiyane-rabotayut-mnogo-ploho>. (дата обращения 11.02.2018).

НОВЫЕ ПРОФЕССИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Сегодня среди молодых специалистов особой популярностью пользуется ИТ-сфера, конкуренция достигает порядка десяти человек на одно рабочее место. Среди основных требований, предъявляемых к специалистам ИТ-сферы, можно выделить экономическое или техническое образование, грамотная речь, лидерские качества, инициативность, умение работать в команде, аналитический склад ума, стрессоустойчивость.

Таблица 1. Расчет количества роботов¹

Основные сферы производства	Распределение трудозатрат, %	Потребность в труде, млрд чел.-ч в сутки	Уровень роботизации в сфере производства, %	Кол-во роботов, млрд шт.
Добыча сырья	20	60,75	0,7	2,1
Производство, в т. ч. энергии, продуктов питания	20	60,75	0,8	2,4
Утилизация отходов	5	15,19	0,8	0,6
Транспорт и перемещение	20	60,75	0,7	2,1
Услуги (охрана, наука, здравоохранение, безопасность, информационные, научные услуги и связь)	30	91,13	0,2	0,9
Прочие	5	15,19	0,5	0,38
Итого	100	303,75	X	8,6

¹ При норме работы бота 20 ч. в сутки и смене/переключении операторов, работающих на них. Источник: Никитин В. Ключевые технологии будущего. Путешествие в XXV век / Экономические стратегии. – № 1. – 2017. – С. 100–113.

В условиях цифровой экономики прогнозируется увеличение удельного веса робототехники в производственном процессе, творческие профессии же профессии будут менее подвержены замене ручного труда робототехникой. Для управления роботами потребуются онлайн-операторы, основными предъявляемыми требованиями к которым являются усидчивость и способность работать с большим объемом информации. Это значит, что на рынке труда есть вероятность сократить уровень безработицы среди пожилых людей, подростков и лиц с ограниченными возможностями, поскольку данная работа может выполняться в удаленном режиме.

Россия – это страна молодых, креативных людей с уникальными идеями, поэтому наша страна может занять лидирующие позиции на рынке цифровых технологий.

Таблица 2. Показатели в области кадров и образования к 2024 году²

Критерий	Показатель
Количество выпускников образовательных организаций высшего образования по направлениям подготовки, связанным с информационно-телекоммуникационными технологиями	120 000 человек в год
Количество выпускников высшего и среднего профессионального образования, обладающих компетенциями в области информационных технологий на среднем мировом уровне	800 000 человек в год
Доля населения, обладающего цифровыми навыками	40%

Все это позволяет создать портрет будущего работника, который обладает широким мировоззрением, способностью учиться и конструировать, умение работать в команде,

² Распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р / Электронный ресурс URL: <http://government.ru/docs/28653/> (дата обращения: 01.03.2018).

нацеленный на личностный рост, умеющий оценивать риск и оперативно принимать управленческие решения.

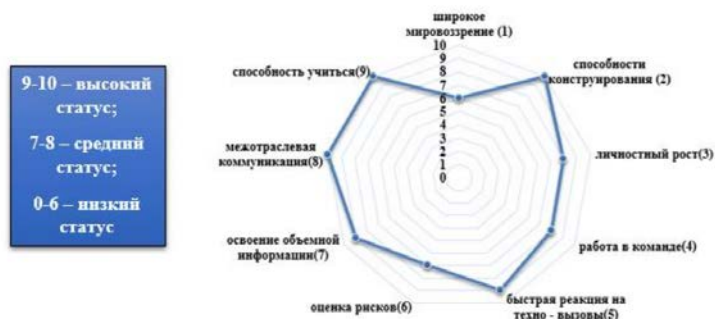


Рис. 1. Портрет работника в век цифровых технологий³

Рассматривая профессии в век цифровых технологий, можно выделить следующие: веб – разработчик, аналитик в области вычислительной техники, аналитик по информационной безопасности, разработчик программного обеспечения, специалист по анализу и обработке данных, системный администратор.

Таблица 3. Спрос профессий к 2024 году⁴

Профессия	Рост спроса на
Веб-разработчик	24%
Аналитик в области вычислительной техники	21%
Аналитик по информационной безопасности	18%
Разработчик ПО	17%
Специалист по анализу и обработке данных	16%
Системный администратор	8%

³ Шатило Ю. Е., Копкова Е. С. Занятость и безработица в условиях цифровой экономики // Теория. Практика. Инновации. – 2017. – № 10. – С. 66–77.

⁴ Полеванов В. Куда идешь человек? // Экономические стратегии № 1. – 2017. С. 82–98.

Анализируя рынок труда в век цифровых технологий, следует отметить и негативные тенденции, способствующие повышению уровня безработицы среди определенных слоев населения.

Таблица 4. Карта технологических рисков (для Российской Федерации)⁵

Уровень	Технологический риск
1	длительный отказ от ИТ-системы, неэффективная разработка отечественных цифровых и информационных программ
2	трудоустройство, а может и содержание большого количества граждан, ставших безработными в результате внедрения различных человекозамещающих технологий
3	нарушение безопасности киберпространства
4	неспособность масштабных ИТ-программ обеспечить ожидаемые преимущества
5	новые «прорывные» технологии ослабляют конкурентоспособность (область малого предпринимательства не сможет сразу позволить себе перейти на автоматизацию и цифровизацию)

Подводя итог вышесказанному, отметим, что в век цифровых технологий наименьшее воздействие будет отказано на профессии, которые не принимают человекозамещающие технологии, например, социальные работники, хореографы, терапевты, хирурги, психологи. Среди самых востребованных профессий в век цифровой экономики будут следующие: программист и разработчик приложений, инженер, 3D-дизайнер, контент-менеджер, специалист по рекламе, специалист по безопасности, урбанист, специалист по градостроительству, биотехнолог, биоинженер, фармацевт, специалист и эксперт в сфере альтернативной энергетики, оператор и технолог автоматизированных технологических систем, специалист пищевой промышленности, эколог, сиделка, врач, финансовый консультант, рыночный аналитик, специалист по трудоустройству и GR-менеджер.

⁵ Агеев А. И., Аверьянов М., и др. Цифровое общество: архитектура, принципы, видение // Экономические стратегии № 1. – 2017. С. 114–125.

Пылаева И. Е., главный эксперт

г. Санкт-Петербург ООО «Межотраслевой центр экспертизы и аудита охраны труда»

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: ФАКТОРЫ РОСТА И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Как упоминал в своей статье И. Мацкуляк ¹, «под производительностью труда понимают степень его плодотворности. Она измеряется количеством потребительных стоимостей, созданных в единицу времени, или величиной времени, затрачиваемого на единицу продукта труда». Проблема производительности труда в современной экономике России приобрела значительную актуальность, поскольку повышение уровня производительности является важнейшим условием социально-экономического развития общества, устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности национальной экономики.

Повышение производительности труда является важнейшей стратегической задачей, стоящей перед Россией, в борьбе за обеспечение конкурентоспособности промышленных, оборонных, аграрных предприятий, рост благосостояния населения и экономический рост. Необходимость роста производительности труда является неоспоримой и закреплена на государственном уровне в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации².

Организация труда представляет собой совокупность производственных отношений по поводу характера и способа соединения работников со средствами производства, что обуславливает специфическую социально-экономическую форму действия всеобщего закона повышения

¹ Макуляк И. Производительность труда: сущность, формы проявления, уровень // Экономика и жизнь. – 13.03.2009.

² Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р.

производительности труда как закона её неуклонного роста³. Достигнутый в обществе уровень производительности есть результат действия как объективно сложившегося, так и сознательного механизмов использования этого закона. Производительность труда и закон её роста взаимосвязаны с более широкими категориями – экономии времени и эффективности труда. Уяснение этого особенно важно при рассмотрении вопроса о том, производительность какого – живого или совокупного труда необходимо измерять.

Среди обстоятельств, влияющих на уровень производительности труда, можно выделить факторы и условия. Под факторами понимаются главные движущие причины, вызывающие ту или иную динамику производительности труда. Другое функциональное назначение имеет понятие «условия». Это обстановка, в которой происходит процесс движения производительности труда. Между факторами и условиями имеется органическая связь: фактор как движущая сила всегда действует в каких-то конкретных условиях. Например, автоматизация производства выступает мощным фактором роста производительности труда, а структура производства служит условием, при котором происходит автоматизация производства. Наиболее общая классификация факторов и условий, влияющих на производительность труда, может быть проведена на основе элементов общественно-экономической формации: производительных сил, производственных отношений и надстройки. Исходя из этого, факторы и условия, влияющие на уровень производительности труда в обществе, можно объединить в четыре группы: природно-климатические; технико-организационные; социально-экономические; социально-политические.

Критерием социально-экономической эффективности является полнота удовлетворения личных, коллективных и

³ Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учебно-практическое пособие / В. П. Пашуто. – 7-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2017. – с. 242.

общественных потребностей людей при наиболее рациональном использовании материальных, трудовых и денежных ресурсов общества⁴. Эффективность производства выражает отношения, связанные с использованием различных факторов производства, экономией совокупного фонда времени общества, с соответствием произведенных затрат уровню достижения цели производства

Под факторами роста производительности труда следует понимать всю совокупность движущих сил и причин, определяющих уровень и динамику производительности труда⁵. Факторы роста производительности труда весьма разнообразны и в совокупности составляют определенную систему, элементы которой находятся в постоянном движении и взаимодействии.

Исходя из сущности труда как процесса потребления рабочей силы и средств производства, все множество факторов, определяющих рост производительности труда, целесообразно объединить в две группы:

- 1) материально-технические, обусловленные уровнем развития и использования средств производства, в первую очередь техники;
- 2) социально-экономические, характеризующие степень использования рабочей силы.

Проблема повышения производительности труда для российской экономики сегодня очень актуальна. В настоящее время руководство страны ставит задачу повысить ее в предстоящие годы в 4 раза. Без этого невозможны ускорение роста производства и удешевление выпускаемой продукции, обеспечение ее конкурентоспособности. Пока что производительность труда в России ниже, чем в США, в 4–5 раз, а по некоторым отраслям промышленности – в 20 раз по сравнению с развитыми странами.

⁴ Тарент И. Г., Кочетков С. В. Управление в социальной сфере // Учебное пособие. – Ногинск, 2017. – 136 с.

⁵ Бирюков А. Н., Глуценко О. И. Особенности влияния роста заработной платы на повышение производительности труда в России // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 10.

Рабинович А. Д., к.ю.н., доцент
г. Якутск, Якутский экономико-правовой институт (филиал)
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

РАЙОННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ В МЕХАНИЗМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СЕВЕРНЫХ МЕСТНОСТЯХ

В различных районах страны неодинаковы затраты труда, необходимого для выполнения одинаковой работы, а также разнятся цены на товары и тарифы на услуги. Как правило, – отмечал В. В. Глазырин, – и затраты, и цены выше в северных и восточных районах, пропорционально возрастая по мере ухудшения природно-климатических условий и степени хозяйственного освоения района¹. Очевидно, что такие дополнительные затраты работников нужно возмещать.

На необходимость дифференциации заработной платы по районам страны обращал внимание еще В. И. Ленин, когда писал что на «Камчатке нельзя предлагать те же условия расплаты, как у нас или в Баку... В Донецком бассейне формы оплаты не могут быть те же, что и на далеком Севере»².

Действовавшее до 1 сентября 2007 г. правовое регулирование трудовым законодательством заработной платы определяло минимальную заработную плату (минимальный размер оплаты труда) (далее – МРОТ) как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за

¹ Глазырин В. В. В северных измерениях. Льготы работающим на Севере, в Сибири и на Дальнем Востоке. М.: Советская Россия, 1988. С. 114.

² Ленин В. И. Полное собрание сочинений. Т. 47. – М.: Издательство политической литературы, 1974. С. 178.

труда неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. При этом в величину МРОТ не включались компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты (часть 2 статьи 129 ТК РФ в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ³).

Действующей в настоящее время частью 3 статьи 133 ТК РФ (в редакции Федеральных законов от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ)⁴ установлено, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. Статья 129 ТК РФ определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (в том числе за работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты. Таким образом, с 1 сентября 2007 г. отсутствовала определенность в порядке применения норм статей 129, 133 при установлении работникам северных местностей размера заработной платы. В практике то и дело возникал вопрос, может ли размер заработной платы работников северных местностей с учетом выплат по районному коэффициенту и процентной надбавки составлять сумму, равную МРОТ, либо размер оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат должен быть не менее МРОТ, после чего на него начисляются районный коэффициент и процентная надбавка.

Верховный Суд РФ отвечал на этот вопрос по-разному в разные годы. Так, ранее Суд придерживался позиции, что размер оклада должен быть не менее МРОТ, после чего на него начисляются районный коэффициент и процентная надбавка

³ Российская газета. 2006. 7 июля.

⁴ Российская газета. 2001. 31 декабря; 2018. 7 февраля.

(определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21.12.2012 № 72-КГ12–6⁵, Обзор от 26.02.2014⁶). Позднее позиция была кардинально изменена: Суд допускал установление окладов (тарифных ставок), как составных частей заработной платы работников, в размере меньше МРОТ при условии, что размер их месячной заработной платы, включающий в себя все элементы, будет не меньше установленного федеральным законом МРОТ (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 08.08.2016 № 72-КГ16–4⁷, 19.09.2016 № 51-КГ16–10⁸).

Постановлением Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П⁹ поставлена долгожданная точка в вопросе о включении в МРОТ выплат по районному коэффициенту и процентной надбавке за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Суд указал, негативное воздействие, которое оказывает на здоровье человека проживание и осуществление трудовой деятельности в регионах с особыми климатическими условиями, и связанный с этим риск преждевременной утраты трудоспособности обязывают РФ как правовое социальное государство принимать меры, призванные компенсировать дополнительные материальные и физиологические затраты, обусловленные более высокой стоимостью жизни, складывающейся в местностях с особыми климатическими условиями под воздействием географических, климатических факторов и вызванных ими особенностей социально-экономического развития.

В этих целях федеральным законодателем установлена система специальных гарантий и компенсаций, включая

⁵ Справочная правовая система «Консультант Плюс».

⁶ Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. № 4.

⁷ Справочная правовая система «Консультант Плюс».

⁸ Справочная правовая система «Консультант Плюс».

⁹ Российская газета. 2017. 22 декабря.

повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями. Повышение оплаты труда таким работникам направлено не только на возмещение им дополнительных материальных и физиологических затрат в связи с работой в особых климатических условиях, но и на выравнивание уровня жизни населения в этих регионах, с тем чтобы в полной мере осуществить предназначение социального государства путем создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ гарантируется каждому, а, следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления.

В силу прямого предписания Конституции РФ (статья 37, часть 3)¹⁰ МРОТ должен быть обеспечен всем работающим по трудовому договору, т. е. является общей гарантией, предоставляемой работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность; в соответствии с частью первой статьи 133 ТК РФ величина МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ, т. е. без учета природно-климатических условий различных регионов страны.

Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении МРОТ, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями не могут включаться в состав МРОТ.

¹⁰ Российская газета. 1993. 25 декабря; 2014. 23 июля.

В противном случае месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени в местностях с особыми климатическими условиями, могла бы по своему размеру не отличаться от оплаты труда лиц, работающих в регионах с благоприятным климатом. Таким образом, гарантия повышенной оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях утрачивала бы реальное содержание, превращаясь в фикцию, а право граждан на компенсацию повышенных затрат, обусловленных работой и проживанием в неблагоприятных условиях, оказалось бы нарушенным. Нарушались бы и конституционные принципы равенства и справедливости, из которых вытекает обязанность государства установить такое правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает основанную на объективных критериях, включая учет природно-климатических условий осуществления трудовой деятельности, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении. Поглощение выплат, специально установленных для возмещения дополнительных материальных и физиологических затрат работников, связанных с климатическими условиями, МРОТ, по существу, приводило бы к искажению правовой природы как этой гарантии, так и самих указанных выплат, что недопустимо в силу предписаний статьи 37 (часть 3) Конституции РФ и принципов правового регулирования трудовых правоотношений.

Таким образом, с 7 декабря 2017 г. исключено любое иное толкование в правоприменительной практике норм статей 129, 133 ТК РФ. Теперь районный коэффициент и процентная надбавка за работу в северных местностях начисляются сверх оклада, размер которого не может быть менее МРОТ. Такое регулирование приобретает еще большую значимость в связи с введением Федеральным законом от 28.12.2017 № 421-ФЗ¹¹ с

¹¹ Российская газета. 2017. 31 декабря.

1 января 2019 года механизма доведения МРОТ до величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Благодаря изменению подходов к регулированию заработной платы работников северных местностей уровень их материальной обеспеченности будет реально повышен по сравнению с работниками, занятыми в благоприятных климатических условиях.

Разумова Т. О., д.э.н., профессор
г. Москва, МГУ имени М. В. Ломоносова

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ЦЕЛЕВАЯ ФУНКЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В современных условиях, когда на фоне стремительного развития техники и технологий и роста уровня образования населения усиливается экономическая нестабильность и неопределенность, на всех уровнях – общества, предприятия, индивида – повышается актуальность формирования, развития и рационального использования человеческого потенциала. Человеческий потенциал при этом понимается как система физических и духовных сил человека, отдельных социальных групп и общества в целом, реализация которых обеспечивает расширенное воспроизводство общественных структур и повышение качества жизни индивида.

Концепция человеческого развития возникла и получила широкое распространение в конце XX века в качестве альтернативы абсолютизации ценности валового внутреннего продукта на душу населения как главного критерия экономического и социального прогресса. Акцент был сделан на том, что важно не только производить больше товаров и услуг, но и обеспечивать доступность благ и открывать возможности для всего населения. **Индекс развития человеческого потенциала** отражает благосостояние, образование, здоровье и ряд других характеристик стран и регионов. По мере эволюции Концепции человеческого развития, применяемые индикаторы совершенствовались с целью более полного отражения барьеров на пути развития человеческого потенциала – бедности и нищеты, гендерного неравенства, отсутствия политических свобод и пр. Глубокий и затяжной финансово-экономический кризис заставил авторов

Концепции обратить внимание на труд и занятость населения как неотъемлемое условие не только формирования, но и эффективной реализации человеческого потенциала.

В этой связи возникает закономерный вопрос – каким образом современный человек, работник может усилить свою конкурентоспособность на рынке труда, повысить благосостояние, сделать жизнь более насыщенной и интересной. Представляется, что ответ заключается в использовании возможностей дополнительного образования. Образование взрослых в мировой практике принято разделять на четыре вида: дополнительное профессиональное образование, образование для семьи и общества, личностное развитие и дополнительное обучение.

В Российской Федерации образование взрослых регламентировано Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в частности главой 10. Существует два основных вида образования взрослых:

- дополнительное профессиональное образование, которое направлено на «удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды» (Закон № 273-ФЗ, 2012, п. 1, ст. 76, гл. 10);
- дополнительное образование взрослых, подразумевающее «удовлетворение индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также организацию их свободного времени» (Закон № 273-ФЗ, 2012, п. 1, ст. 75, гл. 10).

Анализируя основные предпосылки развития дополнительного образования, можно, на наш взгляд, остановиться на трех крупных группах – технологические,

демографические и экономические, рассматривая последние через призму потребности в повышении качества жизни. При этом сами предпосылки буквально на наших глазах эволюционируют от традиционных к инновационным. Тогда, технологические предпосылки в традиционном ключе подразумевают потребность работника в профессиональной переподготовке и повышении квалификации, а в инновационном – создание возможностей для дистанционного обучения, а еще увеличение свободного времени, которое может быть посвящено освоению новых знаний и навыков. Под демографическими предпосылками в традиционном понимании принято подразумевать старение населения, снижение рождаемости, дефицит рабочей силы, а следовательно, повышение ценности каждой трудовой единицы. Не отрицая этого подхода, в инновационном понимании появляются такие факторы, как увеличение продолжительности жизни, в том числе, трудовой, активное долголетие, предполагающее благополучие и наполненность жизни в старших возрастах. Потребность в повышении качества жизни в традиционном смысле выглядит, прежде всего, как сохранение занятости, возможность получать дополнительные заработки. При инновационном подходе потребность в повышении качества жизни выражается, кроме вышесказанного, в росте удовлетворенности трудом и свободным временем за счет расширения возможностей.

Глобальной угрозой для развития остаются безработица и бедность. По прогнозам Международной организации труда, число безработных в мире в 2017 году будет составлять чуть более 201 млн человек, к которым в 2018 году должны прибавиться 2.7 млн человек, поскольку численность рабочей силы растет быстрее, чем создаются новые рабочие места. Замедление темпов сокращения числа работающих бедных ставит под угрозу достижение цели искоренения бедности, одной из Целей устойчивого развития ООН. Скорее всего в развивающихся странах в течение двух лет число работников,

зарабатывающих менее 3,10 долл. США в день, даже возрастет на более чем 5 млн человек¹.

В Российской Федерации, по данным Росстата, по итогам обследования в июле 2017 г. численность рабочей силы составила 76,4 млн человек, или 52% от общей численности населения страны, в их числе 72,5 млн человек были заняты в экономике и 3,9 млн человек не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной Организации Труда они классифицируются как безработные). Уровень занятости населения в возрасте 15 лет и старше сложился в размере 59,7%, уровень безработицы – 5,1%. В органах службы занятости населения, по данным Роструда, зарегистрированы в качестве безработных 0,8 млн человек.

Очевидно, что дополнительное профессиональное образование для лиц, ищущих работу, нуждающихся в переподготовке или повышении квалификации, становится важнейшим фактором повышения конкурентоспособности на рынке труда. В отношении безработных активная политика в этом направлении проводится Государственной службой занятости населения. Однако, дополнительное профессиональное образование высоко востребовано и со стороны успешных и благополучных работников, которые стремятся к профессиональному росту и карьерному продвижению. Дополнительным импульсом к получению диплома/удостоверения/сертификата о прохождении программы повышения квалификации или профессиональной переподготовки стало принятие в нашей стране новых профессиональных стандартов. Профессиональные стандарты, которых в настоящее время принято уже более 1000, призваны стать инструментом преодоления противоречий между квалификационными требованиями рабочих мест и компетенциями работников. Целью введения профстандартов

¹ Доклад МОТ «Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции 2017» (ILO's World Employment and Social Outlook – Trends 2017 (WESO)).

является повышение качества трудовых ресурсов, рост профессионализма работников, и, в конечном счете, повышение конкурентоспособности работника на рынке труда.

Для многих работников, включая тех, кто давно уже трудится в избранной профессии и не собирается из этой профессии уходить, принятие нового профессионального стандарта выдвинуло задачу срочного освоения дополнительных профессиональных знаний и навыков и получения соответствующего документа. По существу, дополнительное профессиональное образование становится мощным инструментом преодоления противоречия между образовательными и профессиональными стандартами, которое, в свою очередь, тормозит развитие экономики.

Именно высокая востребованность дополнительного образования со стороны работающих и занятых людей сделала актуальным развитие дистанционных форм обучения с применением современных информационных технологий. Важную роль в предоставлении возможностей получения дополнительного профессионального образования играют высшие учебные заведения, активно развивается это направление образовательной деятельности на экономическом факультете Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, где в настоящее время реализуются более 50 различных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки ². Программы осуществляются как в очном, так и в дистанционном формате, продолжительности их различается весьма существенно – от нескольких часов до двух лет. Развивается Партнерство факультета с производственными компаниями, финансовыми учреждениями в сфере дополнительного образования, предусматривающее: обучение сотрудников Компании по специально подготовленным программам; разработку и реализацию совместных образовательных программ компаний

² Каталог Программ: <http://www.econ.msu.ru/programms/busedu/>, <http://dpo.econ.msu.ru/>.

и экономического факультета МГУ; стажировки для преподавателей факультета в компаниях.

Исследование мотивационных установок слушателей и реализации их ожиданий после окончания обучения³ показало, что свыше 80% респондентов отметили карьерный рост в своей организации или переход с повышением в другую организацию, расширение полномочий, сопровождающееся повышением заработной платы. Получение новых знаний, развитие компетенций становится базой повышения качества трудовой жизни в целом, а дополнительное профессиональное образование оправдывает ожидания слушателей в отношении карьерного продвижения и роста заработной платы.

Следует отметить, что для слушателей характерно широкое разнообразие запросов, как на содержание, так и на формы реализации обучения, поэтому предстоит развивать гибкие формы работы, подобные предложенной и успешно осуществленной в рамках программы профессиональной переподготовки «Управление персоналом современной организации» – вебинар с возможностью очного присутствия. Оказалось, что некоторые слушатели программы, которая в целом позиционировалась как дистанционная, остро нуждаются в непосредственном общении с преподавателями, а другие категорически не могут себе позволить приезжать на занятия. Решить противоречие позволила организация вебинара с возможностью личного присутствия.

Наше исследование показало, что спрос на дополнительное профессиональное образование не только сохраняется, но и растет, при этом необходимо дальнейшее расширение доступности дополнительного образования, нацеленного на развитие человеческого потенциала.

³ Проведено аспиранткой экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова И. Д. Бурак под научным руководством проф. Т. О. Разумовой в 2015–2017 гг. Опрошено 200 выпускников программы MBA и программы профессиональной переподготовки «Экономика и управление», реализуемых на экономическом факультете МГУ имени М. В. Ломоносова.

ОБНОВЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ, КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Производительность труда – один из ключевых параметров, отражающих уровень развития производительных сил, эффективность производства, степень использования трудового потенциала. Данный показатель имеет тесную связь с основными средствами предприятия. На старом оборудовании невозможно изготовить качественный конкурентоспособный продукт. При низкой производительности труда и существенных затратах, которые неизбежны при отсутствии обновления материально-технической базы, производство обходится слишком дорого, а уровень качества продукции тоже страдает.

Таким образом, рост производительности труда отдельно взятого хозяйствующего субъекта и экономики в целом невозможно себе представить без модернизации средств производства¹. Чтобы определить ключевые аспекты успешного обновления состава основных средств, нужно четко понимать механизм такого процесса. В целостном виде механизм обновления основных средств представляет собой единство экономических связей, организационно-технологических инструментов хозяйственной деятельности, используемых при эксплуатации производственных фондов.

Механизм обновления производственных фондов состоит из следующих этапов:

1. Выявление реальной необходимости в обновлении и усовершенствовании рабочего состава основных средств.

¹ «К вопросу о производительности труда в России», Научная статья, Волячков В. Н.

Процедура осуществляется посредством анализа технического состояния активов, оценки экономической эффективности текущего использования основных средств, капремонта и модернизации. Особую роль следует отвести показателям износа основных средств.

2. Поиск и выбор поставщика нового оборудования, придерживаясь конкурсного формата. На этой стадии следует изучить технические параметры, показатели энергоэффективности новых моделей основных средств, а также условия реализации, поставки и сервисного обслуживания.

3. Выбор источников финансирования обновления состава основных средств:

- Определение условий инвестиционных вложений в основные средства и размера выгоды, которую можно получить в результате реализации проекта.
- Расчет показателей экономической эффективности эксплуатации новых технических средств, оценка будущего роста производительности труда на фоне технического перевооружения производства. Особую роль в этом анализе отводится фондоемкости и фондоотдачи².

Такая структура экономического механизма обновления основных средств подразумевает комплексный подход к процессу. Анализ каждой составляющей структуры помогает сделать вывод относительно целесообразности направления финансовых ресурсов на обновление основных средств. Это может быть обновление за счет средств предприятия, привлечение инвестиций, использование кредитования.

Говоря об эффективном механизме обновления основных средств, имеют в виду такой механизм, который способен обеспечить наиболее оптимальное соотношение между

² «Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности», Учебник, Алексеева А. И.

расходами на достижение поставленной цели и реально полученным результатом при ограниченных ресурсах, в определенных экономических условиях.

Для полноты понимания эффективной реализации механизма обновления основных средств нужно сформулировать систему критериев, направленную на рост производительности труда и повышение результативности всех проводимых операций по соотношению затрат и достигнутых целей³.

1. **Общэкономический.** Предусмотренная для данного критерия организация операций призвана создавать лучшие среди всех возможных условий пропорции экономических результатов и произведенных на их достижение затрат, учитывая время, риски и эффекты от ликвидации морально и физически изношенных активов. Его реализация подразумевает снижение расходной части в процессе обновления основных средств с использованием ускоренной амортизации.

2. **Организационно-экономический.** Данному критерию соответствует механизм, который подразумевает взаимное соответствие отдельно используемых организационно-технических элементов, методов и форм организационно-экономических связей.

3. **Стратегическая эффективность.** Механизм, который соответствует такому аспекту, предназначен для обеспечения решения поставленных задач предприятия.

4. **Операционный.** Механизм, находящийся в пределах функциональности этого критерия, направлен на обеспечение достижения каждой из заданных хозяйственных целей самым выгодным для предприятия способом.

С помощью формирования системы критериев эффективности механизма обновления состава производственных фондов можно упростить процесс планирования закупок. Благодаря такому подходу, предприятия смогут лучше планировать объем производственной мощности под будущий

³ «Методы экономических исследований», Учебное пособие, Орехов А. М.

спрос со стороны потребителей. Если какое-либо производство в дальнейшем потеряет свою актуальность из-за разработки усовершенствованных аналогов или выхода на рынок новых технологий, хозяйствующий субъект успеет принять меры о переквалификации своей деятельности или ее отдельных направлений⁴.

Экономический механизм обновления основных средств, как фактор роста производительности труда, должен базироваться как на внутренних тенденциях экономического развития, так и на конкретных аспектах функционирования – активности субъектов отношений, их профессиональных качествах, интересах и формах решения поставленных задач.

Совершенствование механизма обновления основных средств открывает возможность для формирования новых типов взаимоотношений между экономическими субъектами, которые получают широкое распространение и становятся неотъемлемой частью эффективного механизма обновления основных средств. Пользуясь структурой механизма обновления состава основных средств, предприятия могут успешно реализовать данный процесс, что станет залогом повышения производительности труда, улучшения основных финансовых показателей и стабильного развития хозяйствующего субъекта в целом.

⁴ «Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни», Аналитический вестник № 29 (628).

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И СТРАХОВАНИЕ РИСКОВ ЕЕ УТРАТЫ: СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ И ОТВЕТЫ НА НИХ

С начала 1990-х годов среди наиболее крупных вопросов государственной социальной политики в России на повестке дня стоит стратегическая задача формирования экономических, организационных и правовых механизмов новой модели заработной платы и трудовых доходов населения. Существующая система заработной платы в России базируется на подходах, характерных для начального периода формирования рыночных отношений, когда в среде бизнеса доминировали установки на целесообразность применения заниженной заработной платы, которая у более чем половины наемных работников была настолько низкая, что не позволяла им финансово участвовать в пенсионном, медицинском и других видах социального страхования.

Стратегический прорыв в системе регулирования заработной платы был осуществлен в экономически развитых странах (ЭРС) в начале XX в., когда ее размер вырос до размера, позволяющего решать задачи доходов семьи (воспитание детей), текущее потребление в период трудовой деятельности, периоды нетрудоспособности (временной – из-за болезней – и постоянной – в связи с инвалидностью и старостью).

С этого времени формирование заработной платы и страхование от социальных рисков ее утраты стало базироваться на взаимосвязи двух элементов оплаты труда (заработной платы и социальных выплат), которые призваны на протяжении жизни индивида обеспечивать его материальное благополучие: заработная плата, оплата больничных листов и медицинская помощь – в течение трудовой жизни; пенсии, медицинская помощь и социальный уход – в период после выхода на пенсию.

Институт заработной платы и ее производные инструменты (оплата труда и затраты работодателя на рабочую силу), с момента введения механизмов страхования рисков утраты заработной платы стали выполнять новую функцию, состоящую в передаче средств «во времени» (от периода трудовой деятельности к периодам нетрудоспособности или утраты места работы), а также «в пространстве» (между поколениями работающих и неработающих – детей и пожилых людей).

Эффективному функционированию страховых механизмов в ЭРС способствовало государство, законодательно закрепляя право собственности не только на предпринимательский доход, но и на страховые взносы, уплачиваемые как работодателями (в пользу работников), так и работниками (в свою пользу), объемы которых призваны гарантировать достойные по размеру пенсии, пособия и медицинскую помощь.

Включение в состав оплаты труда не только заработной платы, но и дополнительной ее части, предназначенной для резервирования средств на цели пенсионного и других видов социального страхования, явилось в первой половине XX в. важнейшим достижением в области социальной политики и распределении доходов населения ЭРС, а в 1960–1970-е годы развивалось темпами, превышающими рост заработной платы. В итоге в странах ЕС объем финансирования социального страхования к концу XX в. составил величину в диапазоне 16–25% ВВП, что является вторым по значимости компонентом в затратах на рабочую силу после заработной платы (доля последней составляет 45–55% ВВП).

Столь крупный финансовый ресурс социального страхования позволяет обеспечивать высокие жизненные стандарты и уровни защиты для застрахованных лиц. Так, размер пенсий и других выплат составляет в развитых странах в среднем 55–75% от заработной платы для большинства получателей страховых возмещений.

В России размеры заработной платы и оплаты труда определяются только с позиции периода трудовой

деятельности. Не принимаются во внимание ни издженческая нагрузка, ни страховые накопления на пенсионные выплаты. В итоге расходы на заработную плату и социальное страхование в России в 2–3 раза ниже, чем в ЭРС.

Большинство работающих россиян не в состоянии накопить с помощью страховых отчислений пенсию, приемлемую по размерам. Во многом медленное и непоследовательное становление национальной системы доходов населения связано с тем, что изначально в стране не была разработана и принята доктрина заработной платы и институтов социального страхования как единого целого, органически связанного с демографической политикой и политикой на рынке труда. В конечном итоге это объясняет отсутствие четко обозначенных целей и программы действий в данной области, является причиной «размытости» и непоследовательности управленческих воздействий, для которых применимо известное высказывание: «шаг вперед, два – назад».

Поэтому проблемы формирования институтов пенсионного и медицинского страхования в определяющей мере связаны с проблемами в сфере заработной платы и занятости населения. Особенно остро стоит вопрос снижения размеров пенсий и рост дефицита бюджета Пенсионного фонда Российской Федерации. Основная причина неудач пенсионных реформы, осуществленных в России в 1990–2016-х годах, – это недостаточный учет особенностей социально-трудовых отношений в трансформируемом социуме, неразвитости рыночных регуляторов в социальной сфере, в игнорировании проверенных мировой практикой базовых принципов обязательного социального страхования (личной ответственности, солидарной взаимопомощи, оптимальной государственной поддержки).

В тоже время государственная социальная политика должным образом не учитывает быстрого изменения структуры занятости и снижении доли формальных занятых и устойчивой

тенденции высоких темпов повышения удельного веса пенсионеров в структуре населения, хотя решение данной проблемы потребует значительных финансовых ресурсов и необходимости изыскания для этого дополнительных их источников.

По нашим оценкам, процесс старения населения и существенное увеличение доли пожилого населения в России в ближайшие 10–15 лет вызовет необходимость привлечения дополнительных финансовых ресурсов на пенсионное обеспечение, которые могут составить до 12–14% ВВП, что примерно в 1,5–1,6 раза больше, чем это предусмотрено программой Правительства России, направленной на совершенствование пенсионной системы в период до 2025 года.

Прогнозные оценки состояния пенсионного обеспечения пожилого населения свидетельствует о том, что даже при росте доли затрат на эти цели в ВВП оно будет в абсолютных размерах «заморожено», а для отдельных низко доходных слоев населения даже ухудшится. Такой парадокс можно назвать «финансовой ловушкой» процесса старения населения и изменения модели занятости населения.

Совокупная величина пенсии и выплат на медицинскую помощь и социальное обслуживание пенсионеров в 2015 г. составила только 13,3 тыс. руб. в месяц, что примерно равно примерно 90% от уровня этих затрат в 1980 г. и достигнет 100% только к 2040 г.

Данные вызовы требуют коренной трансформации всех базовых институтов и механизмов системы заработной платы и обязательного социального страхования.

Рязанов А. А., к.э.н., доцент
г. Москва, Московский университет имени С. Ю. Витте

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА КАК ФАКТОР УЛУЧШЕНИЯ КОНКУРЕНТНОЙ ПОЗИЦИИ РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ НА ГЛОБАЛЬНОМ КОСМИЧЕСКОМ РЫНКЕ

Важнейшим приоритетом социально-экономического развития нашей страны является повышение конкурентоспособности национальной экономики. На достижение данной цели направлен и проект её цифровизации¹, рассматриваемый руководством Российской Федерации как вопрос национальной безопасности и независимости, сопоставимый по своему масштабу и значению с массовым железнодорожным строительством в XIX в. и электрификацией в первой половине XX в.²

Данный проект предполагается реализовать, опираясь на технологический и интеллектуальный потенциал передовых отраслей, к которым относится и ракетно-космическая промышленность. Предприятия и организации отрасли специализируются на разработке, производстве, обеспечении эксплуатации, ремонте, модернизации и утилизации ракетно-космической техники (РКТ) различного назначения. Целевыми функциями ракетно-космической промышленности является материально-техническое обеспечение военной безопасности (таблица 1) и космической деятельности страны (таблица 2),

¹ Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (утверждена распоряжением Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р) – URL: <https://government.ru/> (дата обращения 22.12.2017).

² Путин В. В. Выступление на заседании Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам 5 июля 2017 г. – URL: <https://www.kremlin.ru/events/president/news/54983> (дата обращения 23.12.2017).

сохранение Российской Федерацией статуса ведущей мировой ядерной и космической державы.

Таблица 1. Динамика перевооружения современными образцами ракетного вооружения (РВО) стратегических ядерных сил (СЯС) РФ

Показатели	2013	2014	2015	2016	2017	Всего
Поставка межконтинентальных баллистических ракет в Ракетные войска стратегического назначения (РВСН)	15	16	21	23	23	89
Доля современных образцов РВО в РВСН, %	42	50	51	56	66	
Поставка баллистических ракет подводных лодок Военно-морскому флоту	17	22	30	18	15	102
Доля современных образцов РВО в СЯС, %	50	56	58	60	79	

Таблица 2. Результаты деятельности ракетно-космической отрасли

Год	Пуски РН / неудачные	Пуски РН для государственных нужд / неудачные	Выведено на целевые орбиты КА РФ	Выведено на нецелевые орбиты КА РФ	Потеряно КА РФ
2007	26/1	8/–	12	–	–
2008	27/1	8/–	15	–	–
2009	32/1	9,5/1	19	–	1
2010	31/1	9/1	14	–	3
2011	32/4	13/3	12	–	4
2012	24/1	7/0,5	12	–	1
2013	32/2	11,5/2	16	3	3
2014	32/1	17,5/1	27	–	1
2015	26/3	12/1	17	1	–
2016	17/1	6,5/–	8,5	–	–
Всего	279/16	102/9,5	152,5	4	13

Продукция отрасли характеризуется сложностью, трудо- и наукоемкостью, высокотехнологичностью, инновационностью, поэтому деятельность ракетно-космической промышленности способствует поддержанию и наращиванию научного потенциала страны, во многом определяет уровень развития отечественных технологий, стимулирует развитие образовательной сферы, оказывает значительное влияние на развитие смежных отраслей национальной экономики, обеспечивает сохранение влияния России на ситуацию в различных регионах мира, получение валютных средств для государственных нужд.

Значительный кадровый, научно-технический и производственно-технологический потенциал, высокий уровень концентрации ресурсов позволяют отрасли в сегодняшних непростых условиях хозяйствования поддерживать высокие темпы роста объемов производства (таблица 3).

Таблица 3. Темпы роста объемов производства отрасли, %³

Темп роста объемов производства	2011	2012	2013	2014	2015	2016
к предыдущему году	110,6	111,8	115,3	108,6	108,9	99,1
к 2010 году	110,6	123,7	142,6	154,8	168,6	167,1

В то же время, деструктивные социально-экономические процессы привели к накоплению в ракетно-космической промышленности системных проблем, основными из которых являются технологическое отставание от ведущих зарубежных аэрокосмических корпораций, значительный физический и моральный износ оборудования и основных производственных фондов, а также кадровых. Так, доля относительно современного (со сроком эксплуатации менее 10 лет) оборудования на предприятиях ракетно-космической

³ Оборонно-промышленный комплекс России в 2012–2017 годах. // Национальная оборона. – 2017. – № 12. – С. 39.

промышленности составляет всего 28,3%⁴. Высокий уровень текучести кадров, который в 2017 г. составил 4,5%⁵. Серьезные диспропорции наблюдаются в возрастной структуре персонала. В отрасли практически не осталось квалифицированных специалистов 35–45 лет.

Следствием деградации технологического уровня производства стало значительное (на порядок) отставание предприятий и организаций отрасли от ведущих мировых аэрокосмических корпораций по показателям производительности труда, повышение себестоимости и снижение качества выпускаемой продукции, частые аварии ракетно-космической техники (таблица 2), ухудшение конкурентной позиции российской ракетно-космической промышленности на глобальном космическом рынке до критического уровня (таблица 4).

Таблица 4. Доходы (млн дол.) и рыночная доля (%) российских предприятий – участников глобального космического рынка

Статьи доходов	2015	2016
Продажи и запуски РН в интересах коммерческих структур	689	270
Доходы от предоставления NASA услуг по подготовке, отправке на МКС и возвращению астронавтов	376	420
Доходы российских компаний в сегменте пусковых услуг	1065	690
Объем сегмента пусковых услуг мирового рынка	6320	6450
Доля российских компаний в сегменте пусковых услуг мирового космического рынка, %	16,8	10,7
Продажи РД-180/181 аэрокосмическим компаниям США	119	140
Производство КА	183	200

⁴ ОПК России: итоги 2017 года. // Национальная оборона. – 2018. – № 1. – С. 35.

⁵ Там же.

Статьи доходов	2015	2016
Доходы российских компаний в сегменте производства КА	302	340
Объем сегмента производства КА мирового рынка	15600	15410
Доля российских компаний в сегменте производства КА мирового космического рынка, %	1,9	2,2
Доходы операторов ДЗЗ	33	40
Доходы операторов спутниковой связи	222	260
Доходы операторов спутникового телевидения	379	348
Доходы российских компаний в сегменте спутниковых услуг	634	648
Объем сегмента спутниковых услуг мирового рынка	128100	132370
Доля российских компаний в сегменте спутниковых услуг мирового космического рынка, %	0,05	0,05
Доходы российских компаний в сегменте производства наземной аппаратуры	–	–
Доля российских компаний в сегменте производства наземной аппаратуры мирового космического рынка, %	–	–
Доходы российских компаний на мировом космическом рынке	2000	1678
Общий объем мирового космического рынка	208620	213620
Доля российских компаний на мировом космическом рынке, %	0,96	0,79

Дальнейшее снижение в отрасли уровня производительности труда, по мнению экспертов, уже в среднесрочной перспективе приведет к вытеснению российской космонавтики с международной арены и создаст предпосылки к импорту космической продукции и услуг. Принципиальное же улучшение конкурентной позиции отечественной ракетно-космической промышленности возможно в результате продуманной и сбалансированной государственной отраслевой промышленной политики, важнейшими направлениями которой является форсированная комплексная техническая и технологическая модернизация предприятий и организаций отрасли. В условиях цифровизации экономики технологическим базисом данного

процесса должны стать технологии «больших данных», «облачных вычислений», «облачного управления», искусственного интеллекта, краудсорсинга, а также киберфизические системы и робототехника.

Технологическая модернизация предприятий и организаций ракетно-космической промышленности должна сопровождаться кардинальным совершенствованием отраслевой кадровой политики, основными направлениями которой должны стать создание эффективной системы профессиональной ориентации учащихся средне-специальных и высших учебных заведений, непрерывной многоуровневой подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, формирование адекватной экономическим и социально-психологическим условиям в стране системы социальных гарантий работникам отрасли, стимулирующей закрепление в ней перспективной молодежи и высококвалифицированных специалистов.

Как представляется автору, реализация данного комплекса мероприятий позволит не только повысить производительность труда в российской ракетно-космической промышленности, но и создаст условия для превращения её в базовый элемент национальной цифровой экономики и откроет перед ней широкие перспективы для завоевания глобального космического рынка.

Рязанцева Н. Е., магистрант
г. Москва, ОУП ВО «АТиСО»

ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С ИНОСТРАННЫМИ РАБОТНИКАМИ КАК ИНСТРУМЕНТ ИХ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Как известно, социальная защита представляет собой систему мер, направленных на соблюдение прав человека, на удовлетворение его социальных потребностей. Трудовой договор как институт можно рассматривать как инструмент социальной защиты лишь частично. Однако те гарантии, которые предоставляет работнику трудовой договор, составляют очень важную часть его социальной защиты. Трудовой договор выступает правовым гарантом той защиты, которую получает работник. В отношении граждан Российской Федерации действуют общие правила, и они достаточно хорошо известны. Особый интерес, на мой взгляд, представляет защита иностранных граждан, работающих в РФ с помощью тех особенностей, которые предусмотрены для них законодательством. Рассмотрим заключение трудового договора с иностранными работниками с точки зрения инструмента их социальной защиты.

Содержание трудового договора с иностранным работником должно соответствовать всем тем требованиям, предъявляемым международным правилам, Трудовому кодексу Российской Федерации¹ и международным договорам, заключенным РФ.

При процедуре составления договора, необходимо учесть положения Рекомендации МОТ № 86² о работниках-мигрантах,

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // «Российская газета», № 256, 31.12.2001.

² Рекомендация № 86 Международной организации труда «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)»// Конвенции и рекомендации,

которая предусматривает, что в тех странах, где устанавливается система типового договора, индивидуальные договоры мигрантов должны основываться на типовом договоре, разработанном для основных отраслей экономической деятельности.

Согласно законодательству, помимо общих сведений, включаемых в договор с гражданами РФ, в договор с иностранным работником должны быть включены сведения относительно разрешения на работу или патента, а также относительно разрешения на временное проживание или вида на жительство в РФ.

Кроме того, обязательным условием включения в трудовой договор с таким сотрудником является указание оснований оказания этому работнику медицинской помощи в период срока действия трудового договора³.

По общему правилу, трудовой договор, заключаемый между работодателем и работником-иностранцем, составляется на русском языке. Но в случае, когда речь идет о юридических лицах, чьими учредителями являются иностранные граждане, либо о высококвалифицированных специалистах, трудовые договоры составляются на двух языках, к примеру, на русском и английском.

Учитывая специфику деятельности, в некоторых случаях законодательством может устанавливаться необходимость предоставления дополнительных документов (часть 2 ст. 65 ТК РФ), например, справку об условиях и характере труда по основному месту работы при приемах на работу по совместительству, если последняя связана с вредными либо опасными условиями труда (статья 283 ТК РФ).

Большое внимание необходимо уделить вопросу о сроках трудового договора, заключаемого с иностранцем. По общему

принятые Международной Конференцией труда. 1919–1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 982–999.

³ Шур-Труханович А. В. Аутсорсинг (предоставление и использование труда работников (персонала)) по новым правилам // Кадры предприятия. 2016. № 1.

правилу законодательство не допускает произвольного заключения срочных трудовых договоров (ст. 57, 58 и 59 ТК РФ), но до введения в действие гл. 50.1 ТК РФ с такими лицами, как правило, заключались срочные трудовые договоры. Объяснялось это тем, что иностранцы работают на основе разрешений на работу либо патентов, а такие документы предполагают временный характер ведения трудовой деятельности. Представляется, что такая ситуация должна сохраняться.

Однако в соответствии с нововведением (ст. 327.1 ТК РФ), между работником – иностранным гражданином и работодателем трудовой договор заключается на неопределенный срок. А срочный договор заключается в тех же случаях, что и с гражданами РФ. Но следует учесть, что при разрешении вопроса относительно срока договора, следует учитывать правовой статус конкретного работника.

Подводя итог, необходимо подчеркнуть, что те условия, которые законодательство РФ устанавливает для заключения трудовых договоров с работниками-иностранцами, нацелены именно на защиту таких работников. Безусловно, существуют другие институты, которые предоставляют больше социальных гарантий, к примеру, институт коллективного договора. Но следует отметить, что вышеописанные гарантии являются первичными, обязательными и представляют собой тот необходимый минимум, тот базис, на котором строятся другие институты социальной защиты работника, в этом и есть основная ценность рассмотренных особенностей. Такие базовые гарантии являются основой всей системы социальной защищенности человека.

Самраилова Е. К., д. полит. н., профессор
г. Москва, Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ))

ДИАЛЕКТИКА КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДА: ОТ КЛАССИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ДО ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Является ли современное состояние экономической науки о труде результатом ее относительной молодости, когда широко используемый термин «цифровая экономика» не отражает его содержание, или это принципиально новые обстоятельства, свидетельствующие о нереализуемости идеала научной теории. Так, не требует доказательства тот факт, что наши знания в области экономики несоизмеримо меньше, чем знания, которыми располагало человечество, например, в физике к моменту ее математизации. Действительно, решающий перелом в физике XVII века (особенно в механике), был возможен благодаря предшествующему развитию астрономии: это были тысячелетия систематических научных астрономических наблюдений. Ничего подобного в экономической науке не происходило. Поэтому нет никаких оснований надеяться на более легкое развитие в экономике, тем более, что в 50-е и 80-е годы в исследованиях советских экономистов важное значение имел идеологический подтекст.

Под экономикой в широком воспроизводственном плане понимают динамичную общественно организованную систему хозяйствования, обеспечивающую процесс производства, распределения, обмена и потребления общественно полезных благ и услуг. Такой подход позволяет формировать экономические концепции, программы, прогнозы, определять задачи и приоритеты. Какую экономику как организованную систему хозяйствования, обеспечивающую процесс производства, распределения, обмена и потребления общественно полезных благ и услуг можно идентифицировать

как цифровую? В сегодняшних публикациях и журналистских обзорах представлены разнообразные точки зрения с использованием разнообразных инструментов на то, что экономика, как процесс создания материальных и духовных ценностей получает с цифровой трансформацией дополнительный импульс. Похоже, что принцип единства теории уступил место принципу сосуществования конкурирующих концепций. Отсутствие ответов на важнейшие вопросы оправданы математизацией экономических исследований, когда полученные результаты показали неполноту аксиом моделей, а экономическая действительность многовариантна, и скорость ее изменения опережает темп ее изучения. Быстрый темп экономических изменений и качественное многообразие форм экономической организации – обстоятельства, которые хорошо известны, проявляются в структуре экономического знания. В этом отношении теоретическая экономика отличается от естественных наук с фундаментальными закономерностями.

Одним из последствий новой цифровой трансформации будет, в частности, более глубокое видение того, что люди делают в компаниях, как организован их труд, например, в координатах удаленной занятости. Это важно, поскольку работники составляют ценность компании, ее человеческий и интеллектуальный капитал. Труд – это сложный, многоплановый процесс, имеющий множество качественных характеристик. Раскрытие сущности и особенностей процесса труда в цифровой экономике предполагает исследование всего многообразия этих характеристик.

Цифровую экономику составляют электронные продукты – все, что можно купить и продать, не отходя от компьютера, получить и использовать через компьютер (планшет, смартфон). Цифровая экономика без реального и сырьевого секторов, без производства, без сельского хозяйства, транспорта и т. д. существовать не может, следовательно, цифровая экономика – это не целостная экономика, а ее сектор, состоящий из электронных товаров и услуг, поэтому

правильнее говорить не «цифровая экономика», а цифровой сектор экономики, или сектор электронной коммерции. Интернет-магазины, предлагающие реальные товары, продукты и услуги – находятся на пересечении электронной (цифровой) экономики и реального сектора экономики. Очевидно, что сервис по выбору товаров в интернет-магазине, возможность оплатить его электронными деньгами или банковской картой, сервис по отслеживанию доставки – это принадлежность сектору цифровой экономики, а производство продукции или товара, который доставляет интернет-магазин, транспорт, который доставляет, т. д. – это реальный сектор. Та часть экономических отношений, которая опосредуется ИТ-технологиями, сетью Интернета, сотовой связью, «оцифрованными» электронными деньгами – это виртуальная среда, дополняющая реальность¹. Считаем, что не требует дополнительного доказательства, что виртуальная реальность появилась не с созданием компьютера, вся мыслительная деятельность человека может быть отнесена к виртуальной. Компьютерные технологии упростили товарно-денежные отношения, привели к экономии времени и повышению безопасности операций, снизили значение посредников всех уровней в экономике, сделали реальностью «интернет вещей». Действительно, требует осознания то, что ранее виртуальная часть мира, которая относилась к мыслительной деятельности человека, не была производительной силой, не была средой, где создаются новые идеи и продукты. Сделаем допущение, что, цифровой экономикой можно охватить все то, что поддается формализации, и найдется возможность вписать это «нечто» в систему производства, распределения, обмена и потребления. Каковы последствия цифровой трансформации для персонала, работников компаний, которые составляют половину активов

¹ Методологические рекомендации по исследованию структуры и размера интернет-экономики в России / Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, Г. Г. Ковалева и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2016. 250 с.

компаний (активы типичной компании сейчас на 25% состоят из физических активов, на 50% из сотрудников и на 25% из стоимости бренда и других нематериальных активов). При цифровой экономике будут проигравшие среди простых граждан – какие-то специальности станут ненужными, кого-то заменит искусственный интеллект. Новый уклад разрушает традиционные сектора, меняется занятость среди тех, кто там работал, может усугубиться социально-экономическое неравенство.

Полноценной цифровой экономики, то есть экономики, в которой электронная коммерция с ее электронными продуктами и услугами была бы главной составляющей, нет ни в одной стране мира. При этом объем интернет-зависимых рынков, по данным исследования, сопоставим с 19% ВВП страны. По итогам 2016 г. объем экономики рунета достигнет 1,58 трлн руб. По итогам 2016 г. рынок контента и сервисов эксперты оценили в 1,094 трлн руб., рынок электронных платежей – в 476 млрд руб. Рынок цифрового контента в целом вырос на 13% в 2016 г., прогноз роста на 2017 г. – 10%. Продажи электронных книг увеличились в прошлом году на 67% до 1,6 млрд руб., игр – на 14% до 46,7 млрд руб., музыки – на 6% до 2,3 млрд руб., видео – на 9% до 3,8 млрд руб. Драйвером роста в 2016 г. станут электронные книги – рост в этом сегменте ожидается на уровне 43%². «Оцифровать» экономику и создать виртуальную реальность в условиях экономики страны, где требует развития реальный сектор, и стоят задачи перехода от нынешней сырьевой экономики к производственной, пока не достижимо. Приметы нового времени или, в новой транскрипции, приметы цифровой экономики, как системы экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий, становятся все более очевидными.

² <https://www.vedomosti.ru/technology/articles/2016/09/29/658997-obem-ekonomiki-runeta> (дата обращения: 14.02.2018).

Приведем некоторые примеры. Так, по рейтингу самых дорогих брендов мира The BrandZ Global Top 100: компания Google (стоимость бренда 245,6 млрд долларов США), Apple, Microsoft, Amazon и Facebook – это интернет-гиганты, которые построены на мощных и инновационных платформах. Бизнес, основной которого являются данные – Data Driven, становится общей практикой, а управление данными лежит в основе цифровой трансформации бизнеса (к 2020 г. объем данных, ежегодно обрабатываемых центрами обработки данных – ЦОДами, достигнет 15,3 зеттабайтов, количество бизнес-пользователей превысит 325 млн, количество подключенных к Интернету устройств достигнет 20 млрд, расширится спектр типов данных, 92% трафика данных в ЦОДах придется на «облачные вычисления», в практику бизнеса подключится искусственный интеллект³.

Автомобили, выпуск которых начнется в 2023 году в США, должны быть оснащены системами обмена данными стандарта V2V (vehicle-to-vehicle, «автомобиль-автомобиль»), который предполагает обмен данными о маршрутах и скорости движения между всеми машинами на дороге, что должно принципиально снизить аварийность на дорогах. Введение в эксплуатацию трасс стандарта V2I (vehicle-to-infrastructure, «автомобиль-инфраструктура») предусматривает обмен данными между объектами дорожной инфраструктуры и движущимися автомобилями посредством волоконно-оптической линии связи. Создание Ethereum – платформы для создания децентрализованных интернет-сервисов (dapps), работающих на базе умных контрактов. Платформа запустилась 30 июля 2015 года. В марте 2017 года рыночная капитализация Ethereum превысила 1 млрд долларов США, а созданная на ее базе криптовалюта Ether заняла второе место после биткоина. В

³ Пленарное заседание Петербургского международного экономического форума // Президент России [Официальный сайт]. 02.06.2017. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/54667> (дата обращения: 14.12.2017).

России в настоящее время разрабатываются технологии блокчейн – обеспечение «цифровой прослеживаемости товаров», создание общей платформы на основе блокчейна для идентификации личности и электронная защита титула собственника. Мобильное приложение «Помощник Москвы», позволяющее направлять фото неправильно запаркованных авто «куда надо», работает с середины 2015 года. Использование краудфандинга и различных мобильных приложений для исполнения некоторых публичных функций популярно (нарушения правил парковки могут фиксировать не только дорожные полицейские, но и сами граждане, вооруженные смартфоном со специальным приложением).

В ключевых отраслях в результате трансформации должны возникнуть национальные лидеры в своей области, которые станут операторами цифровых платформ. Бизнес и государство должны будут пересмотреть правила и форматы онлайн-взаимодействия с гражданами. Таким образом, достижимо улучшение бизнес-процессов, но сами по себе высокие технологии – не продукция и не товар, они должны быть применимы в реальном производстве – от текстильного и сельского хозяйства до космической отрасли. Поэтому, обращаясь к вопросу о трансформации научной терминологии, целесообразно было бы говорить не о цифровой экономике, а об экономике знаний, креаномике. При цифровой экономике будут проигравшие среди простых граждан – какие-то специальности станут ненужными, кого-то заменит искусственный интеллект. Новый уклад разрушает традиционные сектора, меняется занятость среди тех, кто там работал, может усугубиться социально-экономическое неравенство. Анализ цифровой экономики предполагает рассмотрение структуры занятости населения и моделей наблюдаемых изменений: сосредоточение большинства занятых в цифровой сфере экономики, процессы замещения видов труда информационными трансформирует социально-экономические отношения. Увеличение доли труда в сфере

обработки информации может рассматриваться, с определенной долей условности, как переход к цифровой экономике. Данная объективная реальность ставит новые задачи перед механизмами профессиональной ориентации молодежи, образовательными стандартами, формированием региональных рынков труда, а также в определении конкурентных преимуществ как отдельно взятых специалистов, так и организаций, приближенных к формату цифровых технологий, цифровой экономике.

Санкова Л. В., д.э.н., профессор
*г. Саратов, Саратовский государственный технический университет
имени Гагарина Ю. А.*

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И СТРАТЕГИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Принятие императивов цифровой экономики в области качественного преобразования самого процесса труда и его субъектов, системы образования работников, формирования рациональных моделей производства и потребления требует поиска новых стратегий обеспечения условий достойного труда, построения новых систем социальной защиты, формирования институтов рынка труда. Основные векторы цифровой трансформации экономики (ОЭСР) сгруппированы по ряду признаков: масштаб, объем и скорость; собственность, активы и экономическая ценность; отношения, рынки и экосистемы, что, безусловно, затрагивает все аспекты социально-трудовых отношений.

Без создания условий для достойного труда невозможно эффективное «встраивание» системы социально-трудовых отношений в цифровую экономику. На наш взгляд, многообразие трактовок достойного труда имеют общие конструкты, что позволяет укрупненно выделить следующие принципы достойного труда: социализация, устойчивость, защищенность, продуктивность занятости и труда, справедливость оплаты труда, безопасность, комплементарность, партнерство. Разработка стратегий реализации названных принципов в системе социального партнерства в свою очередь предполагает учет новых вызовов, затрагивающих сущностные, структурные, функциональные и ценностные элементы достойного труда.

Новые вызовы для достойного труда в условиях цифровой экономики определяются следующими процессами и явлениями:

– формирование нового типа субъекта труда – работника, обладающего цифровой компетентностью, способного обрабатывать сложную информацию, систематически мыслить и принимать решения, взвешивая различные варианты действий; постоянно обновляющего цифровые навыки в соответствии с модернизацией рабочих мест на базе новых цифровых технологий. Такие интегральные принципы достойного труда, как устойчивость, защищенность, продуктивность занятости и труда, справедливость оплаты труда, предполагают приобретение общих навыков в области работы с ИКТ всеми работниками, независимо от отрасли и профессиональной принадлежности. Гарантии занятости, безопасность и достойная оплата во многом будут определяться качеством навыков, связанных с обработкой сложной информацией в процессе труда, общением с коллегами и клиентами, способностью планировать и быстро корректировать трудовую деятельность. Также необходимы определенные навыки для дальнейшего развития общих, специфических и взаимодополняющих навыков в области ИКТ¹. В рамках социального партнерства должна быть обеспечена поддержка как обучения, так и дальнейшего профессионального развития субъектов трудовых отношений, адекватная оплата труда;

– цифровизация системы «человек-производство», усиление неравенства в качестве занятости работников в сферах с различной «цифровой» емкостью. В данном контексте можно отметить усиление сегментации рынка труда, дисбаланс между сектором качественных рабочих мест (адекватных требованиям цифровой экономики) с достойными условиями труда и незащищенной занятостью;

¹ Skills for a Digital World // Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy. DIRECTORATE FOR SCIENCE, TECHNOLOGY AND INNOVATION COMMITTEE ON DIGITAL ECONOMY POLICY. May, 2016. с. 6.

– развитие новых видов деятельности, появление новых профессиональных рисков в цифровой экономике (роботизация работника, нарастание социальной отчужденности, влияние цифровых технологий на здоровье работника и пр.), рисков новых форм оппортунистического поведения работодателя и др.;

– рост безработицы представителей ряда профессий, вытесняемых цифровыми технологиями. В частности, по исследованиям, риски дефицита занятости коснутся таких профессий, как кассиры, операционисты, делопроизводители и бухгалтеры начального уровня, банковские работники (сокращение занятости в связи с выводом банковских продуктов в онлайн). На следующем витке «вихря цифровой экономики» цифровизация приведет к сокращению занятости в традиционных отраслях (торговле, сельском хозяйстве, промышленности). Помимо рисков обеспечения принципов достойного труда – защищенности, устойчивости, безопасности, актуализируются проблемы сокращения зарплат по ряду специальностей. Вместе с тем повышаются возможности обеспечения достойного труда работников, занимающихся созданием и обслуживанием систем автоматизации, разработкой блокчейн-технологий, программистов, разработчиков; возможности обеспечения большего гендерного равенства в новых сферах деятельности.

В условиях цифровой экономики расширение спектра дистанционных форм занятости, фриланса, краудсорсинга с соответствующими профилями социально-трудовых отношений потребует совершенствования институциональной базы для обеспечения паттернов достойного труда. Следует констатировать и необходимость разработки новых индикаторов достойного труда (отражающим изменение предметов социально-трудовых отношений под влиянием цифровых технологий) в дополнение к существующим. Появляется запрос на новые формы коллаборации субъектов социального партнерства, новые формы представительства

работников. В данном контексте можно согласиться с Т. В. Гришиной о необходимости учета многовариантности целей, форм диалога с работодателем².

В зарубежной литературе рынки труда в цифровой экономике исследуются с нескольких позиций: распределение в межстрановом масштабе экономической активности населения и доходов; изменение социального благосостояния в целом³; новые практики управления трудом.

Согласно исследованиям, процесс цифровизации с разной скоростью происходит в отраслях и может быть представлен моделью вихря⁴. В его центре находится технология, далее СМИ и индустрия развлечений, розничная торговля, финансовые услуги, телекоммуникации, образование и т. д. Дальше от центра располагаются энергетическая отрасль, ЖКХ, машиностроение, нефтегазовая отрасль и пр. В 2016 г. в России в 42% организаций от 70% до 100% работников использовали в своей деятельности персональные компьютеры и лишь в 13% – не использовали. Среди организаций, использовавших глобальные информационные сети, доминировали организации сферы высшего образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг, обрабатывающих производств, государственного управления, оптовой и розничной торговли (рис. 1).

Как показывают исследования, цифровая экономика может способствовать сокращению дефицита достойного труда через улучшение качества занятости, создание рабочих мест. Вместе с

² Гришина Т. В. Новые социальные технологии: социальная ответственность и социальное партнерство // Труд и социальные отношения. – 2016. – № 2. – С. 61.

³ Agrawal A., Horton J., Lacetera N. and Lyons E. Digitization and the Contract Labor Market: A Research Agenda in Avi Goldfarb, Shane Greenstein, and Catherine Tucker (eds) // Economic Analysis of the Digital Economy. – Chicago, IL: University of Chicago Press, 2015. P. 219–250.

⁴ Кривошеев О. Цифровая экономика Российской Федерации. Технологические заделы. [www.fa.ru/org/dep/findata/Documents/News/2017/11/Oleg % 20Krivosheev.pdf](http://www.fa.ru/org/dep/findata/Documents/News/2017/11/Oleg%20Krivosheev.pdf).

тем, обеспечение равномерности распределения выгод от «цифрового» экономического роста требует разработки стратегий обеспечения достойного труда.

В Программе «Цифровая экономика Российской Федерации» выделен ряд основных направлений развития цифровой экономики в России до 2024 года: нормативное регулирование; кадры и образование; формирование исследовательских компетенций и технических заделов; информационная инфраструктура; информационная безопасность.



Рис. 1. Доля организаций, использовавших глобальные информационные сети, по видам экономической деятельности (построено по данным⁵)

Каждое из направлений предполагает, с нашей точки зрения, рассмотрение их и через призму возможностей обеспечения достойного труда.

Стратегия обеспечения достойного труда в условиях цифровой экономики предполагает взаимодействие всех социальных партнеров в сфере труда и новое качество

⁵ Федеральная служба государственной статистики РФ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/it_technology/.

социального диалога, совершенствование институционального поля достойного труда, обеспечение достойной заработной платы и безопасности труда в традиционных и новых человеко-машинных системах; генерирование новых рабочих мест в «цифровых» отраслях и новых формах занятости; реализацию селективных экономических мер по стимулированию работодателей к предоставлению достойных рабочих мест; развитие системы обучения новым цифровым компетенциям; совершенствование социальной защиты.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ В РФ

Социальная политика государства реализуется через систему социальной защиты населения. Основным механизмом её реализации является социальное страхование. Социальное страхование представляет собой систему отношений по перераспределению национального дохода путём формирования из обязательных страховых взносов работодателей и работников специальных страховых фондов для компенсаций утраты трудового дохода или его поддержания вследствие действия определённых социальных рисков. Современная система социального страхования Российской Федерации включает следующие отрасли, управляемые тремя внебюджетными фондами:

- государственное социальное страхование (Фонд социального страхования РФ)
- обязательное страхование от несчастных случаев (ФСС)
- обязательное медицинское страхование (федеральный и территориальные фонды ОМС и Пенсионный фонд РФ).

Развитие отраслей системы социального страхования определяется следующими факторами:

- уровнем социального риска, который выражается в доле населения, утратившего доход по этой причине;
- степенью потери дохода: полной или частичной, постоянной или временной;
- мерой покрытия риска, устанавливаемой государством, исходя из социальной политики.

Фонды социального страхования являются обособленными фондами денежных средств, образованными из обязательных

страховых взносов граждан и хозяйствующих субъектов при финансовом участии государства, предназначенных для целевого использования на оказание материальной помощи застрахованному контингенту населения в соответствии с установленными квалификационными условиями¹.

1. Понятие обязательного социального страхования, его субъекты и виды страхового обеспечения

Согласно Федеральному закону об Основах обязательного социального страхования № 165-ФЗ от 16 июля 1999 года, «Обязательное социальное страхование – часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с федеральным законом страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам.

Обязательное социальное страхование представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, иных категорий граждан вследствие достижения пенсионного возраста, наступления инвалидности, потери кормильца, заболевания, травмы, несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, беременности и родов, рождения ребенка (детей), ухода за ребенком в возрасте до полутора лет и других событий, установленных законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании»².

¹ Страхование: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Финансы и кредит», «Бухгалтерский учёт, анализ и аудит» / Ю. Т. Ахвледиани. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. С. 410.

² Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об основах обязательного социального страхования», ст. 1.

Субъектами обязательного социального страхования являются страхователи (работодатели), страховщики, застрахованные лица.

Страхователи – организации любой организационно-правовой формы, а также граждане, обязанные в соответствии с законодательством Российской Федерации уплачивать страховые взносы, а в отдельных случаях, установленных федеральными законами, выплачивать отдельные виды страхового обеспечения. Страхователями являются также органы исполнительной власти и органы местного самоуправления.

Страховщики – коммерческие или некоммерческие организации, создаваемые в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования для обеспечения прав застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию при наступлении страховых случаев.

Застрахованные лица – граждане Российской Федерации, а также иностранные граждане и лица без гражданства, работающие по трудовым договорам, лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой³.

В настоящее время по обязательному социальному страхованию осуществляются следующие виды страхового обеспечения:

- 1) оплата медицинской организации расходов, связанных с предоставлением застрахованному лицу необходимой медицинской помощи;
- 2) пенсия по старости;
- 3) пенсия по инвалидности;
- 4) пенсия по случаю потери кормильца;
- 5) пособие по временной нетрудоспособности;
- 6) страховые выплаты в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, оплата

³ Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об основах обязательного социального страхования». Ст. 6.

дополнительных расходов на медицинскую реабилитацию, санаторно-курортное лечение, социальную и профессиональную реабилитацию;

7) пособие по беременности и родам;

8) ежемесячное пособие по уходу за ребенком;

9) иные виды страхового обеспечения, установленные федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования;

10) единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности;

11) единовременное пособие при рождении ребенка;

12) социальное пособие на погребение⁴.

2. Финансирование социального страхования

Основными источниками поступления средств в фонды социального страхования являются страховые взносы. Страховые взносы представляют собой периодические платежи, производимые законодательно установленными группами населения, хозяйствующими субъектами, а при необходимости – государством, и аккумулируемые в страховых фондах на цели социальной защиты. Базой начисления взносов обычно выступает заработная плата, а тарифы взносов устанавливаются в процентном отношении к ней.

В настоящее время существует комплексная система финансирования социального страхования, предусматривающая, что общая ставка взносов составляет в 2018 году – 30% (ст. 425, 426 НК РФ)⁵, в том числе:

22% – на пенсионное страхование;

5,1% – на медицинское страхование;

2,9% – на социальное страхование.

Эта ставка будет действовать по 2020 год включительно. Продление тарифа предусмотрено Федеральным законом от 27.11.2017 № 361-ФЗ.

⁴ Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об основах обязательного социального страхования», ст. 8, п. 2.

⁵ Налоговый Кодекс РФ, Ст. 425, 426.

3. Перспективы развития обязательного социального страхования в РФ

В условиях рыночной экономики социальное страхование занимает ведущую позицию в социальной политике государства. В последнее время предпринято много попыток совершенствования законодательства о взносах во внебюджетные фонды, однако на данном этапе существует еще много проблем.

Сложившаяся система государственного социального обеспечения в России не отвечает современным вызовам: демографическим тенденциям, структурным изменениям в экономике и на рынке труда, характере и условий организации систем заработной платы. Проведенные в последние годы реформы пенсионной системы, здравоохранения и налоговой системы не позволили преодолеть системный кризис государственного социального обеспечения и сформировать эффективные институты обязательного социального страхования. Уровни пенсионного обеспечения крайне низки, а качество медицинской помощи неудовлетворительно.

В первую очередь требуется привести в соответствие законодательную базу, регулирующую обязательное социальное страхование. Во-вторых, неуплата или неполная уплата взносов во внебюджетные фонды – это одно из самых распространенных нарушений, допускаемых руководителями организаций. Хотя действующее законодательство предусматривает несение ответственности за эти нарушения, это не может искоренить проблему недоимок в социальные страховые фонды РФ. Данная проблема возникает из-за высоких ставок отчислений в фонды социального страхования, а также в связи с практикой выплаты сотрудникам «серых зарплат» недобросовестными работодателями.

В настоящее время государство является неотъемлемой частью системы социального страхования, а также его ключевым субъектом и регулятором. Государство реализует свои обязательства перед обществом посредством социального

страхования через внебюджетные социальные страховые фонды. Также серьёзную перспективу развития имеют негосударственные страховые фонды и организации. Главная задача государства на данном этапе создать благополучные условия для их развития и обеспечить создание унифицированной законодательной базы.

О ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ НОВАЦИЯХ В СФЕРЕ ТРУДА

Цифровые технологии меняют контуры кадровой работы. Изменения затрагивают абсолютно всех – работников, работодателей, контрольно-надзорные органы. На цифровой формат взаимодействия посредством онлайн-сервисов и мобильных приложений активно переходят многие российские государственные структуры, уже во многие министерства и ведомства можно адресовать заявление или обращение через мобильное приложение. Это меняет не только привычный формат взаимодействия работников с работодателями, но и расширяет микроокружение организации, вовлекая в него как реальных, так и заинтересованных субъектов¹. Темпы изменений и общий тренд на перевод услуг организаций и государственных органов в электронный вид не оставляет сомнений в том, что число подобных сервисов будет расширяться, а их функционал увеличиваться.

Так, с 2014 года в пилотном режиме запущен разработанный Рострудом портал онлайнинспекция.рф. Он даёт возможность самопроверки по тематическим проверочным листам (прообразы чек-листов, предполагаемых к внедрению со стороны государственной инспекции труда (ГИТ) с 2018 года). В настоящее время на портале доступно 125 тематических проверочных листов (трудовой договор, охрана труда, рабочее время, время отдыха, дисциплина труда, материальная ответственность и т. д.)². В финале процедуры формулируются

¹ Скавитин А. В. Трансформация микроокружения организаций: влияние мобильных приложений // Менеджмент в России и за рубежом. 2017. № 5, С. 20–26.

² Электронный инспектор – сервис самопроверок – электронный ресурс <https://онлайнинспекция.рф/inspector> дата обращения – 10.02.18.

рекомендации по устранению нарушений, и калькулируется размер потенциальной административной ответственности в случае, если такая проверка была бы реальной, а не виртуальной. В 2017–18 году к внедрению запланированы еще 50 листов, но уже сейчас работодатель получил удобный инструмент организации добровольного внутреннего трудового контроля. Этот сервис дает очень хорошую возможность сориентироваться в логике процесса потенциальной проверки, оценить имеющиеся нарушения, риски и размеры потенциальной административной ответственности. Такой интерактивный тренажер может рассматриваться как база для построения внутренней системы трудового комплаенса³ в любой организации, направления внутреннего контроля, когда предприятие живет не от проверки до проверки, а выстраивает постоянно действующую систему внутреннего трудового контроля, систему соответствия требованиям трудового законодательства. В перспективе подобный подход будет реализован и Рострудом – результаты самопроверки на портале будут акцептироваться ГИТ и подтверждаться документально, а впоследствии предъявляться в уполномоченные органы государственной власти в качестве задекларированного уровня соблюдения трудовых прав в организации. Это позволит развивать систему управления персоналом на основе проактивного подхода, с упором на профилактику нарушений, нежели реактивных управленческих действий (привлечения к ответственности, выполнения предписаний и т. п.). Построение системы, ориентированной на добровольный трудовой контроль, способно в конечном итоге укрепить репутацию предприятия, как ответственного работодателя, и сделать его HR-бренд более привлекательным. Для совершенствования процессов охраны труда работодатель получит стимул к соблюдению трудового законодательства через перевод предприятия в категорию «умеренного» или «низкого» риска в

³ Сафирова А. А. Трудовой комплаенс как способ предупреждения нарушений трудовых прав // Теория и практика общественного развития. 2017. № 9, С. 28–31.

зависимости от показателя потенциального риска причинения вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда. Именно риск-ориентированный подход с 2018 года взят за основу при организации контрольно-надзорных мероприятий в сфере труда⁴. Для таких предприятий частота плановых проверок ГИТ будет минимизирована: «умеренных» предполагается проверять не чаще одного раза в пять лет, а предприятия с «низким» риском предполагается вообще освободить от надзора ГИТ.

В конце 2016 года Роструд запустил мобильное приложение «Я – инспектор». В первой версии оно позволяло фиксировать нарушения требований охраны труда и отправить свое электронное обращение в ГИТ. С его помощью любой гражданин (не обязательно работник конкретной организации) может сфотографировать факт нарушения (например, стройплощадку без ограждения), дополнить фото комментариями и отслеживать ход решения через личный кабинет в приложении⁵. С февраля 2018 года сервис дополнили возможностью обращений по вопросам оплаты труда, что делает его на порядок универсальнее и актуальнее. Срок для рассмотрения обращений, составленных в мобильных приложениях, не отличается от поданных в ГИТ напрямую и составляет 30 дней. Удобства ощутимы: работник отслеживает ход решения, от прохождения модерации и направления в ГИТ, до уведомления о решении проблемы. Можно следить и за обращениями других заявителей, и даже оставлять комментарии к ним.

Еще одно мобильное приложение, инициированное Рострудом, призвано составить обращение в ГИТ соответствующего региона РФ. Приложение «Роструд», в отличие от рассмотренного «Я-инспектор», не ограничивает пользователя узкой тематикой обращений. Это может быть организация проверки изложенных фактов по любому разделу трудового законодательства, консультация по вопросу и даже

⁴ Постановление Правительства РФ № 197 от 16.02.2017 г. «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».

⁵ Скавитин А. В. Новая форма обращения в ГИТ – мобильное приложение // Кадровик. 2017. – № 3, С. 43–48.

возбуждение административного производства в отношении работодателя. Пользователь имеет возможность в свободной форме составить текст обращения и прикрепить фотографии документов, на которые идет ссылка в обращении (трудовой договор, локальные нормативные акты, выписки из приказов по организации и т. п.).

Работодателям уже сейчас стоит обратить на подобные новшества самое пристальное внимание, поскольку состав микроокружения любой организации уже не будет прежним. И если ранее ожидать подобных обращений можно было, как правило, только от своих сотрудников, то теперь вероятность жалоб возрастает кратно. К тому же функционал приложений расширяется, а обнародованные примеры положительно разрешенных ситуаций будут стимулировать к подаче заявлений все новых и новых пользователей приложений. Такие примеры порой проистекают с поистине мгновенными скоростями: 1 марта 2018 в ленте приложения «Я-инспектор» появилось обращение по факту невыплаты заработной платы одного работника в республике Татарстан, в этот же день он было перенаправлено в республиканскую ГИТ и разрешено по существу.

Еще один ожидаемый вызов цифровизации сферы труда затронет основной документ, сопровождающий трудовую деятельность, — трудовую книжку. На 2018 год запланировано подготовить к обсуждению законопроект о переходе на её электронный аналог. Наряду с возложением дополнительных обязанностей на работодателя в связи с этим (дополнительная передача сведений в ПФР, дублирование сопровождения традиционных и электронных трудовых книжек) уже сейчас можно предугадать положительные эффекты с точки зрения защиты трудовых прав. Даже в организациях, где трудовое законодательство стараются соблюдать, далеко не всегда трудовые книжки заполняются синхронно свершившимся фактам. При переводах внутри организации, изменении названия организации или наименования должности несвоевременность заполнения может достигать дней, недель, и даже месяцев. Бывает, что к заполнению накопившихся фактов

трудовой биографии в книжке кадровик приступает только накануне прекращения трудового договора. Обязанность ведения электронной трудовой книжки потребует производить эти изменения своевременно. Если доступ к электронной трудовой книжке будет реализован для самого работника (например, через портал Госуслуг), то он сможет контролировать действиями работодателя в этой части, требовать своевременной фиксации фактов трудовой биографии, исправлять выявленные ошибки и неточности.

Перевод многих привычных процессов взаимодействия участников социально-трудовых отношений на уровень современных технологических форматов неизбежен. Технологии совершенствуются, снижается стоимость их овладением и внедрения, возрастает степень их распространённости среди участников отношений, субъективная готовность их применять в повседневной деятельности. В конце концов, на рынок труда окончательно выходит поколение, для которого информационные технологии являются атрибутами привычной жизнедеятельности во всех сферах, от профессиональной до бытовой. Снижение барьеров доступности ГИТ для простого работника, упрощение взаимодействия и расширение технологичных инструментов защиты трудовых прав способно повысить активность работников в защите трудовых прав при одновременном усилении стимулов для ответственного поведения работодателей. Стремление индивида к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем, известное в экономике труда как субсидиарность ⁶, ⁷ получит дополнительный импульс и будет неизбежно усиливаться под влиянием процессов цифровизации сферы труда.

⁶ Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. С. 345.

⁷ Скавитин А. В. О субсидиарности в социально-трудовых отношениях // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2009. № 6. С. 98–101.

РАЗВИТИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ И ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОСНОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

В нашей стране во всех областях общественной жизни происходят социально-экономические изменения. На первый план вышли новые проблемы, связанные со снижением стандартов жизни, незащищенной занятостью, удешевлением стоимости труда. И наличие полной информации об ожиданиях и потребностях различных социальных групп очень важно, в том числе в социально-трудовой сфере.

Один из основных факторов, который обеспечивает стабильность социальной среды, является деятельность институтов гражданского общества, общероссийских профсоюзов, которые занимают особое место в становлении гражданского общества в России. Общероссийские профсоюзы принимают активное участие в повышении уровня защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников, а также в демократическом обновлении нашего общества.

В последнее время профсоюзы ориентируются на укрепление институциональных основ современного профдвижения. И работники, являясь членами профсоюза, своими действиями должны подтверждать свой профсоюзный статус.

Но, так как руководители многих предприятий и организаций не заинтересованы в существовании профсоюзов, существует проблема непринятия ими профсоюзной составляющей. Как показывает практика, что не все коллективные формы профсоюзной работы используются.

А недостаточная мотивация профсоюзного членства привела к тому, что в сознании определенных слоёв населения профсоюзы воспринимаются как общественная организация, которая обязана обеспечивать социальное пособие гражданам. Иногда работодатель может сознательно идти на создание препятствий, даже при наличии профсоюза на предприятии.

Информационная политика профсоюзов оказывает существенное влияние на формирование общественного мнения. Охват наибольшей части целевой аудитории обеспечивает взаимодействие со СМИ.

Профсоюзные активисты в своей работе сталкиваются с определенными проблемами: 1) недостаточно внешней информации; 2) значительное количество малополезной информации; 3) несвоевременное поступление важной и нужной информации; 4) существуют препятствия на получение достоверной информации под предлогом коммерческой тайны; 5) ограниченные технические возможности профсоюзного комитета; 6) статус неосвобожденного председателя организации ограничивает возможности заниматься информационной работой на качественно высоком уровне.

Профсоюзы должны налаживать отношения со всеми контактными аудиториями для повышения своей репутации, используя разнообразные источники информации. Но это является сложной задачей и для решения необходимо учитывать сложность коммуникации, доверия, неопределенность.

Задачи информационной работы: а) организационная задача: постоянная информированность профактива о деятельности профсоюза, о новых законодательных актах, об оценке общественно-политической ситуации с позиций профсоюзов, о передовом опыте профорганизаций; б) пропагандистско-агитационная задача: формирование положительного имиджа профсоюзов в обществе (рассказываем о коллективных переговорах, акциях, митингах, пикетах, об их целях, а главное – о результате этих активных

действий); в) идеологическая задача: обобщение и анализ информации о деятельности профдвижения и ситуации в обществе.

СМИ, оказывая поведенческое и интеллектуальное влияние на общество, играет приоритетную роль в формировании взглядов населения на ситуацию в стране, в том числе, и в отношении к профсоюзам. Информработа профсоюзов пережила ряд кардинальных перемен.

В большинстве случаев центральные и региональные издания освещают материалы о деятельности профсоюзов без учета интересов конкретных целевых групп. И отталкивающий эффект происходит от монополизма центральных и региональных СМИ.

Исследования показывают, что СМИ не всегда охотно идут на взаимодействие с профсоюзами.

В ходе опроса¹ в большинстве случаев фиксируется определенный позитивный настрой общественного мнения в отношении информации о профсоюзах. Такой настрой свидетельствует о неподдельном интересе и сохраняющейся в обществе высокой актуальности рассматриваемых общероссийскими профсоюзами проблем человека труда.

Согласно полученным данным, большая часть респондентов считает, что деятельность общероссийских профсоюзов не освещается, либо плохо освещается в СМИ (43%). Баланс оценок по степени освещения деятельности профсоюзов СМИ отрицательный и составляет – 7%.

В Топ-3 основных источников СМИ, где в определенной степени освещается деятельность профсоюзов входят² : а) Интернет (51%); б) Региональные/местные телеканалы (35%); в) Региональная пресса (40%).

¹ Центром социологических исследований Института профсоюзного движения Образовательного учреждения профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений» (далее ОУП ВПО «АТиСО») был проведен в октябре 2014 г. – январе 2015 г. общероссийский опрос профсоюзных руководителей, профсоюзных работников, а также работников, состоящих, и не состоящих в профсоюзе.

² Количество положительных ответов более 35%.

Представленное распределение подтверждает суждение о том, что СМИ недостаточно активно освещают деятельность общероссийских профсоюзов – это радио, центральная пресса, федеральные каналы.

Преодоление отмеченных негативных явлений в области освещения в СМИ деятельности общероссийских профсоюзов, несомненно, будет способствовать улучшению положения дел в области информационной политики профсоюзов.

Проведенное исследование показывает, что взаимодействие профсоюзов и СМИ должно развиваться по нескольким направлениям: а) борьба профсоюзных организаций за трудовые права человека; б) взаимодействия с органами власти; в) информационная насыщенность новостями профсоюзной тематикой и способам её подачи.

Работа профсоюзов со СМИ должна строиться на анализе следующей информации: рейтинг источника, охват аудитории, активность источника, структура аудитории по полу, возрасту, образованию, доходу, роду деятельности, предпочтения целевой аудитории. Иначе говоря, социальная коммуникация сегодня должна создавать тот фон, который в наибольшей степени способствовал бы позитивному восприятию деятельности профсоюзов, формированию чувства уверенности в завтрашнем дне у человека труда.

Новые реалии современной жизни не смогли не сказаться на процессах институционального и нормативно-правового оформления профсоюзного движения. В настоящее время профсоюзы более четко проявляют свою позицию в системе институтов гражданского общества.

Идеология, реализуемая ФНПР, её членскими организациями, направлена на достижение оргединства и повышение управляемости. Есть необходимость решения таких проблем, как: обновление кадрового состава профсоюзных структур, повышение мотивация профсоюзного членства, недостаточная численность молодежи в составе выборных органов профсоюзов, повышение профессионализма и ответственности профсоюзных кадров, формирование единого коммуникативного пространства.

Основную роль при решении этих проблем играет формирование профессиональных компетенций руководителей профсоюзных органов.

Если не уделять информационной работе должного внимания, и систематически не разбираться в её особенностях, то это приведет к наихудшему развитию событий: потеря авторитета среди работников к профсоюзной организации. Появится недостаток информации, чем и как занимается профсоюз и вообще жив ли он. Целесообразно установить место профработника и активиста в информационных потоках и обозначить последовательность обмена информацией.

Профсоюзная информация должна быть: 1) объективной, правдиво отражать уровень жизни, состояние условий труда, социально-трудовые процессы, освещать фактическое положение дел, отмечать как плюсы, так и минусы. Замалчивание или, наоборот, выпячивание недостатков не принесет пользы; 2) убедительной, базироваться на фактах; 3) всесторонней, построенной на основе анализа фактического материала, процессов и явлений, происходящих в реальности; 4) своевременной и оперативной; 5) регулярной, а не приурочиваться к каким-то датам или кампаниям; 6) действенной, информация должна побудить человека к действиям, тогда она достигнет цели. Интересной, содержательной, понятной и доступной.

Источниками информации должны быть не только печатные или электронные носители, но и непосредственно должно присутствовать живое общение с трудовым коллективом, к которому необходимо готовиться заранее. Эмоциональный заряд после собрания дает большую отдачу, нежели общение в интерактивном режиме.

Информационная работа – более чем затратная сфера деятельности профсоюзов, и для получения от нее действенного эффекта требуется адекватное финансирование. При этом КПД является не самоокупаемость, а общественное признание деятельности конкретной профорганизации в целом, что в конечном итоге и представляет главную цель единой информационной политики профсоюзов.

ПРОЯВЛЕНИЕ ЭМОЦИЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ КАК НОВЫЙ ВИД КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Большинство компаний не обращает должного внимания на эмоциональную культуру своей компании, какие чувства возникают у людей на работе, и какие они забирают с собой. Это представляют большие проблемы, как для человека, так и для всей компании. Эмоциональная культура влияет на удовлетворенность сотрудника, эмоциональное выгорание и работу в команде. Как люди выступают на переговорах, насколько они вовлечены в работу, насколько творчески и преданы организации. Так же, эмоциональная составляющая очень важна для принятия каких-либо решений. От положительных эмоций очень зависит качество работы и взаимодействие с клиентами¹.

С другой стороны, отрицательные эмоции, такие как гнев, грусть, печаль, страх являются неотъемлемой частью неудовлетворительной работы и высокого товарооборота. Некоторые компании практикуют системы эмоциональной проверки. Перед своим уходом домой, сотрудники нажимают определённую кнопку, расположенную на ресепшен или лобби. Нажимая кнопку, они регистрируют своё настроение, свои эмоции. Для этого им предлагаются на выбор кнопки со следующими смайлами:

1. Улыбка, если они чувствовали себя счастливыми в течение рабочего дня.
2. Грусть, если они были чем-то расстроены и т. д.
3. Гнев, если что-то пошло не так.

¹ Anguiano-Carrasco, C., MacCann, C., Geiger, M., Seybert, J. M., & Roberts, R. D. Development of a forced-choice measure of typical-performance emotional intelligence, 2015. – 183 pp.

4. Нейтральный, если рабочий день не оставил никаких особых впечатлений на эмоциональное состояние.

Эта информация нужна для того, чтобы понять, что мотивирует сотрудников, что помогает им чувствовать себя частью компании и испытывать волнение. Многие компании уже начали использовать эту систему. Некоторые используют различные приложения для фиксации хорошего настроения своих сотрудников. Но, к сожалению, в большинстве своём, работодателей не особо волнует эмоциональное состояние своих работников. Они не осознают на сколько, в действительности, важны эмоции для построения правильной корпоративной культуры².

Когда люди говорят о корпоративной культуре, они, как правило, ссылаются на культуру восприятия. Корпоративная культура включает в себя ожидания от организации, события, философию, ценности, которые скрепляют коллектив, работе внутри организации и действия, направленные на взаимодействия с внешним миром.

Культура восприятия устанавливает своего рода планку мыслей и действий сотрудников на работе. Например, насколько нужно быть ориентированным на клиента, сплоченным коллективом, конкурировать между собой.

Другая культура в компании – эмоциональная культура. Эмоциональная культура это эмоциональные ценности, нормы и предположения, которые люди имеют и выражают на работе, и, которые, лучше иногда подавлять. Эти два типа культура также, безусловно, могут быть выражены и по-другому: культура восприятия часто передаётся в устной форме, а эмоциональная культура чаще передаётся через невербальные сигналы (язык тела и выражения лица). Эти сигналы одинаково сильны³.

² Ahmetoglu, G., Leutner, F., & Chamorro-Premuzic, T. 1. EQ-nomics: Understanding the relationship between individual differences in trait emotional intelligence and entrepreneurship, 2011. – 6 pp.

³ Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success, 2011. – 88–103 pp.

Если менеджер приходит на работу злой, то он может развить культуру гнева. Фотографии или картинки смеющихся сотрудников сигнализируют о культуре радости. Некоторые компании начали активно включать эмоции в свои принципы управления персоналом. Например, PepsiCo, Southwest Airlines, Whole Food Market подчеркивают важность хорошего настроения и приятной атмосферы в достижении успеха. Создавая эмоциональную культуру, менеджеры должны сделать так, чтобы люди испытывали те чувства, которые особенно ценит компания, в которой они работают⁴.

Когда такие чувства возникают регулярно, это знак, что можно построить именно ту культуру, которую вы хотите. Важно сделать так, чтобы сотрудники чувствовали, что, выражая свои проблемы их, действительно, слышат. Находясь в коллективе, люди получают определенную энергию и эмоции от других своих коллег. Менеджеры должны выстроить именно ту модель поведения, которую они хотят вырастить в компании. Эмоциональная модель – это многомерная модель эмоций, которая рассматривает все типы эмоций в многомерном пространстве ограниченным числом переменных (таблица 1)⁵.

Таблица 1. Эмоциональная модель

Культура радости	Культура дружеской любви
– Специальные встречи, торжества, вознаграждения	Степень привязанности, заботы и сострадания, которые сотрудники чувствуют и выражают по отношению друг к другу
– Любить свою работу	
– Весело проводить время	
– Сотрудничество между коллегами	

⁴ Cavazotte, F., Moreno, V., & Hickmann, M. . Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance, 2012. – 13 pp.

⁵ Ильин И. П. Эмоции и чувства. – СПб: Питер, 2001. – 752 с.

Для определения уровня эмоционального интеллекта целесообразно на стадии подбора персонала использовать нетрадиционные методы оценки, например личностные опросники⁶.

Культура будет намного сильнее и реальнее, если люди будут действительно верить в ценности и предположения, заложенные ей самой. Кто-то, кто чувствует себя неловко из-за эмоциональной культуры компании, но должен притворяться, что всё хорошо, для того, чтобы быть успешным, вероятно, более обеспечен возможностью перемещений в различные рабочие области. Как правило, у компании есть больше, чем только одна эмоциональная культура, поэтому, переход в другой отдел мог быть стать подходящим вариантом. Самая важная вещь в создании хорошей корпоративной эмоциональной культуры – внедрение этой культуры на всех уровнях организации. Именно в этом и заключена роль топ-менеджеров. Зачастую не всегда руководство компании знает, какую большую роль оно играет в создании правильной эмоциональной культуры. Высшее руководство может сформировать эмоциональную культуру через организационные методы. Например, руководитель отдела R&D был высоко обеспокоен воздействием увольнений на своих сотрудников. Совместно с HR отделом, он разработал приказ, согласно которому, у увольняющихся сотрудников было достаточно времени, чтобы попрощаться со своими коллегами и отпраздновать их работу в компании⁷.

Хотя высший менеджмент подаёт первый пример и устанавливает формальные правила, менеджеры среднего звена

⁶ Вешкурова А. Б. Нетрадиционные методы оценки сотрудника при приеме на работу, НАУКА И ИННОВАЦИИ В XXI ВЕКЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, ОТКРЫТИЯ И ДОСТИЖЕНИЯ Сборник статей IV Международной научно-практической конференции. В 3-х частях. 2017, С. 99–101.

⁷ Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success, 2011. – 88–103 pp.

гарантируют, что эмоциональные ценности приняты всеми членами коллектива, поскольку одно из самых важных влияний на сотрудников оказывает их непосредственный руководитель. Важно связать эмоциональную культуру с рабочим процессом. Именно корпоративная культура заставляет человека трудиться в той или иной компании⁸.

Таким образом, можно выделить следующие современные тенденции, складывающиеся в развитии корпоративной культуры:

1. Все большее значение придается формированию благоприятного эмоционального климата.
2. Доказана связь между эффективностью трудовой деятельности сотрудников и эмоциями, которые они проявляют на работе.
3. Формирование корпоративной культуры, основанной на эмоциях, зависит в основном от высшего руководства, которое передает соответствующий эмоциональный настрой подчиненным.

Подводя итог, хочется сказать, что, к сожалению, многие компании недооценивают важность как организационной, так и эмоциональной культуры в компании. Менеджеры должны знать, в каком эмоциональном состоянии пребывает их коллектив, чтобы должным образом руководить и мотивировать. Именно нужные и правильные эмоции помогут компании в процветании и развитии дела.

⁸ Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Вешкурова А. Б. Основы управленческого консультирования: учебное пособие. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 377 с.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ В РАМКАХ ТЕХНОЛОГИЙ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА КОМПАНИИ

В последнее время становятся все более востребованными технологии повышения трудовой активности работников предприятий и организаций, что в немалой степени определяется жесткой конкуренцией в условиях рыночных отношений. Люди являются тем самым практически неисчерпаемым ресурсом, организованность, интеллект, сообразительность и другие отличительные особенности которого так востребованы сегодня. Исследования в рамках социологии и психологии еще с времен первой половины XX века (представители «школы человеческих отношений» Э. Мэйо, А. Маслоу и др.) показали существенные возможности, которыми обладают трудовые коллективы. Коллективно-ориентированные экономики в таких странах как Япония, Корея и другие странах Тихоокеанского региона осуществили во второй половине XX века впечатляющий прорыв, превратив свои страны в процветающие с высоким уровнем жизни, производящей экономикой, основанной на доверительном социальном диалоге. Причем надо отметить, что эти страны практически не испытывали серьезных социальных потрясений, они смогли сформировать систему управления социальными рисками, реализовать социальные стратегические цели, смогли разработать стандарты воспроизводства человеческих ресурсов.

И в западных странах существенное внимание уделяется социальному фактору, который включен в систему государственных нормативов. В современной западной системе управления прибыль, как основная цель предприятия, ее синонимичная выгода, уступает свой приоритет в пользу стратегий стабильного и долгосрочного развития на основе

воспроизводства и развития человеческого потенциала во всей полноте его проявления. Сам этот фактор без внимания к нему со стороны государства развиваться не будет, так как при поверхностном рассмотрении производителю, исходя из экономических критериев, не выгодно подходить к оценке деятельности фирмы с позиции социума, вкладывать средства в социальный фактор. Поэтому на Западе сравнительно давно и достаточно успешно функционирует такое направление деятельности как социальный аудит, предметом которого и являются неразделимые и тесно взаимосвязанные отношения, находящиеся на стыке экономики, социологии и психологии. В центре внимания находится процесс воспроизводства человека и единство его функций как производителя, потребителя и субъекта человеческих отношений. Именно человеческие отношения во всей полноте и совокупности являются предметом социального аудита: экономические, социальные, правовые, этические, управленческие и другие. И именно они формируют процесс воспроизводства человеческих ресурсов¹.

Социальный аудит может быть применим не только национальному и территориальному уровням, но и также к локальному, корпоративному уровню социальных отношений, задавая тем самым и направления деятельности фирм, и реальные нормативы в сфере социальных отношений (например, отношений между фирмой и окружающим социальным пространством, между сотрудниками и руководством фирмой, между работниками и членами социальных сообществ и т. п.), и отчетные показатели, которые должны воплощаться в конкретных мероприятиях, программах, проектах.

К сожалению, российское законодательство на сегодняшний момент не имеет ясно сформулированных положений, которые можно было бы однозначно отнести к сфере социального аудита. Пока это направление деятельности остается

¹ Социальный аудит: учебное пособие / под общ. ред. А. А. Шулуся, Ю. Н. Попова. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2008. С. 40.

желательным, но не обязательным, по сути, также как социальная ответственность бизнеса, социальные отчеты, благотворительность, спонсорство и поддержка. Практически исчезло из Трудового кодекса РФ и понятие трудового коллектива, которое появляется лишь в статьях кодекса, касающихся разрешения коллективных трудовых споров.

Тем не менее, в учебниках по экономике, менеджменту, социологии, в том числе по социологии труда, социальной психологии это понятие сохранилось. Существует оно и в реальности. По сути, объясняется это нежеланием законодателя видеть в лице трудового коллектива субъекта-оппонента в системе управления. В учебниках неоспоримо доказывается, в том числе ссылками на иностранные источники и на учебники советской поры, что именно трудовой коллектив дает неоспоримый потенциал организации, понимаемый не как суммируемые усилия единичных обособленных субъектов трудового процесса, а именно сплоченное единство трудящихся, работающее наряду с работодателем в качестве субъекта управления, которые имеют конструктивные и даже (непривычное сегодня название) гармоничные отношения.

Трудовой коллектив обычно определяют как объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность в какой-либо конкретной организации (коммерческой, государственной, муниципальной). Правовой подход дополняет это определение фразой «работающих по трудовому договору». Однако социологический подход позволяет включать в это понятие всех, кто работает в организации, независимо от формы договора, а исходя из сути взаимоотношений.

Управление поведением людей протекает в диалектическом единстве процессов единоначалия и групповой самоорганизации, самоуправления. Важная задача менеджеров состоит в том, чтобы согласовать эти процессы. А самоорганизация – это как раз тот процесс, который ведет к появлению трудового коллектива, обладающего помимо

мотивирующего мощным самоуправленческим потенциалом, который, конечно же, совсем не удобен (или не совсем удобен) руководству. Однако в чрезвычайных случаях, когда не обеспечиваются определяемые Трудовым кодексом РФ обязательства работодателя, например, сроки и размер выплаты заработной платы и др., самоорганизующие действия трудового коллектива не просто возможны, но и закреплены в ст. 384 ТК РФ². Причем норма не содержит понятия первичная профсоюзная организация, в этой статье применяется понятие общее собрание работников.

Трудовой коллектив сможет раскрыть свой потенциал полностью в том случае, если менеджер будет планировать его работу, начиная с ротации кадров и до мельчайших вопросов организационного и мотивирующего характера. В зависимости от вида коллектива и его состава менеджер должен создать надежную и ненавязчивую систему контроля за работой и выявлять отношение к делу всех членов коллектива.

Содержащиеся в Трудовом кодексе РФ полномочия трудовых коллективов сегодня признаются как весьма скромные. Почти все полномочия трудового коллектива не вполне правомерно, на взгляд автора, переданы профсоюзным организациям. Трудовой коллектив заменен на термин «работники» и «представители работников». Тем не менее, обращение к понятию «коллективный» применительно к переговорам, требованиям, договорам, соглашениям вызывает недоумение. Вместо трудового коллектива появляется понятие представители работников, например, «иные избранные работниками представители» (статья 22 ТК РФ³). Кроме того, в этой же статье есть норма, в соответствии с которой работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией.

² Трудовой кодекс РФ. (эл. ресурс). Режим доступа www.consultant.ru/documents/cons_doc_LAW_34683/.

³ Там же.

На основании сказанного выше можно предложить включить в систему социально-психологических показателей именно наличие коллектива, который определяется не по формальным признакам (наличие документа о его создании), а по социально-психологическим индикаторам, таким как ценностно-ориентационное единство, уровень сплочения, доверительности, удовлетворенность морально-психологическим климатом (обстановкой), наличие взаимопомощи, уровень конформизма, отсутствие/наличие зон конфликта, противоборствующих субъектов, наличие/отсутствие претензий к руководству по решению возникающих производственных проблем, мягкое решение вопросов высвобождения персонала, помощь коллектива в трудных жизненных обстоятельствах, наличие/отсутствие жалоб и многие-многие другие показатели, которые прямо или косвенно могут служить индикаторами и указывать на уровень коллективизма в организации.

Конечно, сам факт коллективности как системообразующего начала может актуализироваться в различных формах, к которым можно отнести и наличие самого трудового коллектива как субъекта управления, но это также могут быть различные коллективистические формы поведения работников, проявляющиеся в форме проведения формальных и неформальных мероприятий, сплоченности, взаимоподдержки и здоровой обстановки.

Таким образом, на взгляд автора, наличие трудового коллектива в той или иной ипостаси является одним из важнейших показателей при социально-аудиторской проверке.

Соловьев А. К., д.э.н., начальник департамента

Сорокина М. А., начальник отдела

г. Москва, Пенсионный фонд Российской Федерации

РИСКИ НА РЫНКЕ ТРУДА ПОД ВЛИЯНИЕМ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Демографический кризис в разных странах, обусловленный сокращением рождаемости и старения населения, давно беспокоят экспертов ООН, заставляя разрабатывать новые меры для нивелирования негативных последствий этого глобального вызова: увеличение пенсионного возраста, создание новых (адаптированных для пожилых работников рабочих мест, социальные и экономические привилегии для пожилых работников и др.)¹.

Сегодня демографический кризис для мировых государственных пенсионных систем, включая Россию, усугублен дополнительной гораздо более «опасной» для них угрозой – процессами цифровизации всех сегментов экономик развитых стран. Технологии, призванные изначально помогать человеку, дошли до столь высокого уровня, что повсеместно на всех рабочих местах в любой отрасли и форме трудовой деятельности могут заменить его. Новый глобальный вызов, с одной стороны, вступает в противоречие с мерами, направленными на преодоление демографического кризиса (необходимость увеличивать пенсионный возраст с целью задержать работника на рынке труда), а с другой стороны непосредственно требует резкого сокращения занятости работников по причине прямой замены человеческого труда компьютерно-цифровым.

В свою очередь, последняя тенденция в долгосрочной перспективе полностью подрывает не только параметрические,

¹ Доклад Всемирного банка о мировом развитии «Цифровые дивиденды» // ВБ. Электронный ресурс: Режим доступа: веб-сайт [https:// openknowledge.worldbank.org/](https://openknowledge.worldbank.org/) (дата обращения: 06.03.2018).

но и институциональные основы государственной пенсионной системы, основанной на страховых принципах. Однако, для того, чтобы обеспечить трансформацию страховых пенсионно-трудовых отношений на новые, обусловленные изменением положения человека в процессе производства и управления народно-хозяйственным комплексом необходимо сформировать адекватную методологическую базу формирования пенсионных прав всех категорий населения страны (а не только участников непосредственно-трудовых отношений). Для этого отправной точкой должны служить принципиально новые институциональные механизмы макроэкономического развития и радикальное изменение места и функций социальной политики государства в условиях цифровизации экономики.

Цифровизация экономики – это система экономических отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий.

В нашей стране проблемы, обусловленные новым этапом развития общественных институтов, возникли значительно позже развитых стран, которые начали подготовку к нему еще в прошлом столетии.

Тем не менее, в соответствии с государственной программой «Развитие цифровой экономики в России», разработанной до 2035 года, цифровая (электронная) экономика – совокупность общественных отношений, складывающихся при использовании электронных технологий, электронной инфраструктуры и услуг, технологий анализа больших объемов данных и прогнозирования в целях оптимизации производства, распределения, обмена, потребления и повышения уровня социально-экономического развития государства.

Переход экономик разных стран на цифровые технологии ознаменовался проявлением большого количества проблем на фоне демографических кризисов, обусловленных старением населения в разных странах.

С точки зрения перспектив развития пенсионной системы, обязательства, связанные с трудом, безусловно, будут

сокращаться в условиях информатизации и роста продолжительности жизни. Таким образом, необходимо ставить на повестку дня вопрос о пересмотре критериев утраты трудоспособности, когда и в каком возрасте наступает старость. Все эти понятия и критерии были приняты во времена индустриализации. В век цифровизации они начинают приобретать иной смысл.

В долгосрочной перспективе утрата гражданином трудоспособности в одном виде деятельности не означает утраты в другом, а служит лишь поводом для переобучения и ротации кадров, т. е. – это будет скорее проблемой кадрового управления. Такая трансформация рынка труда необратимо должна изменить пенсионную систему. Кроме того, развитие робототехники может привести к высокой концентрации богатства и влияния в руках меньшинства.

Какие экономические механизмы формирования пенсионных и иных социальных прав должно обеспечивать государство каждому гражданину в целях его материального обеспечения и как определять размер этого материального обеспечения?

Цифровая экономика во всех своих проявлениях во всех сферах хозяйственной деятельности ведет к росту неофициальной занятости, перекладывая ответственность и страховые обязательства на самого работника.

Большая налоговая нагрузка в результате приведет к тому, что в условиях информатизации наемный работник становится слишком дорогим для работодателя. Таким образом, социальное страхование, скорее всего, будет сведено к социальной помощи, предоставляемой вне зависимости от наличия трудового договора и направленной скорее на создание условий для занятости гражданина (переобучение, повышение квалификации и т. д.), а не на материальную помощь в чистом виде².

² Соловьев А. К. Исследование влияния неформальной занятости на сбалансированность бюджета ПФР и формирование пенсионных прав работника // Проблемы теории и практики управления, 2017, № 10, с. 54–64.

Первостепенная задача, которая стоит перед Россией сегодня – рост экономики на 3–4% в год. Одним из ресурсов такого роста, безусловно, является переход экономики на цифровые технологии, которые позволяют повысить недопустимо низкую производительность труда. Развивая цифровую экономику, перед российской пенсионной системой встает ряд проблем, требующих безотлагательного исследования и разработки мер по нивелированию их воздействия.

Для российской пенсионной системы цифровая экономика представляет следующие вызовы: сокращение рабочих мест за счет внедрения новых технологий производства и рост неофициальной занятости.

Первая проблема касается в первую очередь рабочих мест, которые в большей степени состоят из рутинных операций, требующих среднего и низкого уровня квалификации. Массовое сокращение таких рабочих мест приведет к падению спроса на получение соответствующего образования. За достаточно короткий период: примерно 10 лет, мы начнем наблюдать сокращение среднего класса.

Таким образом, цифровизация создает предпосылки для нарастающей поляризации рынка труда. В этой связи Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»³ в том числе предусматривает разработку мер по мотивации компаний на создание рабочих мест и обучение своих сотрудников и других граждан базовым компетенциям цифровой экономики.

Формирование гибких трудовых отношений, переход на дистанционную занятость, либо изменение формы занятости от полной до частичной или дистанционной, создает определенные сложности с точки зрения нормирования труда, оплаты, а значит и формирования пенсионных прав.

³ Распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

Таким образом, непосредственное экономическое влияние рынка труда на пенсионную систему оказывается по двум направлениям: в процессе формирования доходной части бюджета ПФР и в его расходной части при реализации государственных пенсионных обязательств.

Для того чтобы адаптация рынка труда к этим «революционным» изменениям прошла успешно, важно, чтобы Россия, как и другие страны, заблаговременно выработала действенные меры в ответ на вызовы цифровой эпохи. Промедление в выработке и принятии решений неизбежно приведет к неопределенности в вопросах трудоустройства значительной части трудоспособного населения.

НОРМАТИВНЫЙ ПОДХОД К РЕГУЛИРОВАНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ТРАНСПОРТНОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ

В современной деятельности строительного комплекса присутствуют тенденции, обуславливающие невысокие темпы роста производительности труда. Строительная отрасль длительное время испытывала дефицит строительной техники, однако в настоящее время в связи с доступностью машин зарубежных производителей недостатка в средствах механизации нет. Так в железнодорожном строительстве возведение земляного полотна перестало быть критическим фактором в выборе положения трассы – современные механизированные комплексы позволяют в короткие сроки справляться со значительными объёмами земляных работ. Одновременно с насыщением машинного парка возрастала неопределённость в плановой загрузке строительных трестов и объединений. Глобальный результат этого можно проследить по тому, как строительные гиганты, такие как Корпорация «Трансстрой», СК «Мост» распались, меняли организационную форму, образовывались новые организации для реализации крупных инфраструктурных проектов. Для таких процессов характерно изменение специализации и структуры подрядных работ, вследствие чего специализированная техника может оказаться невостребованной.

Показателем, связывающим описанные процессы с эффективностью труда с учётом отраслевых особенностей¹,

¹ Семерова Т. Г. Совершенствование нормирования труда как инструмент снижения издержек производства и повышения производительности труда. // Железнодорожный транспорт. – 2008. – № 8.

можно выразить через падение производительности труда $\Pi_{\text{ит}}$ в виде функциональной зависимости:

$$\Pi_{\text{ит}} = F(M_{\text{тр}}) = k_o \cdot M_{\text{тр}} + C,$$

где:

$M_{\text{тр}}$ – доля машинного времени, связанная с организационными простоями,

k_o – эмпирический коэффициент перехода от машинного времени к потерям живого труда, зависящий от отраслевой специализации и структуры машинного парка,

C – постоянная потеря рабочего времени при наличии процессов реорганизации, при недозагрузке объёмами основных работ, наличии системных организационных простоев.

Для количественной оценки падения производительности труда использовался факторный анализ, выполненный автором по следующей группе признаков²:

- количество единиц техники в строительной организации общее и по каждой типоразмерной группе в отдельности;

- число машинистов, управляющих машинами;

- продолжительность рабочей смены и коэффициенты сменности;

- доля затрат труда, приходящаяся на техническое обслуживание и текущий ремонт;

- показатели профессиональной универсальности машинистов.

Расчётом получены показатели k_o , часть которых приведена в таблице 1.

² Соловьев В. В. Расчёт показателей внутрифирменных производственных норм на основе прогнозных графиков производства строительно-монтажных работ. // «Вестник МИИТа» – 2004. – № 13. – с. 27–32.

Таблица 1. Коэффициенты перехода от машиночасов к потерям живого труда

Группа машин (железнодорожное и автодорожное строительство)	k_o
Экскаваторы одноковшовые	1,1
Краны стреловые г/п до 63 т.	2,1
Краны стреловые г/п свыше 63 т.	4,0
Бетононасосы передвижные	1,9
Установки дробеструйной очистки	3,8

Приведенные значения показывают, что для различных групп техники организационный простой имеет разные последствия. Результаты исследования имеют значение для совершенствования планирования фондов рабочего времени на предприятиях, поскольку появляется возможность оценивать потери рабочего времени в зависимости от перспективной производственной программы. Ещё более значимым применением указанных выше зависимостей является использование их для принятия решения о концентрации строительной техники в специализированных машинопрокатных базах и управлениях механизации. Данный способ организации машинного парка в строительстве имеет уже длительную историю, но в современных условиях наметилась тенденция к увеличению доли собственной техники. Это снижает показатели эффективности использования основных фондов, однако эти показатели не являются нормируемыми. Целесообразным приёмом при обосновании необходимости концентрации машин является нормативное регулирование потенциальных величин потерь рабочего времени, основанное на приведенных выше зависимостях. Опираясь на нормативные показатели, становится возможным заранее исключать экономически неэффективные схемы организации машинного парка, повышая тем самым и показатели производительности труда в строительной отрасли.

Суровнева А. А., студент
Прохода П. В., к.и.н., доцент
г. Краснодар, филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ЭЛЕКТРОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НА КОРПОРАТИВНЫЕ КУЛЬТУРЫ РОССИИ, ЯПОНИИ И США

Корпоративная культура является одной из фундаментальных основ функционирования любой коммерческой организации наряду с капиталом, товарным и финансовым оборотами, конкурентоспособностью. По сути, именно корпоративная культура определяет, как будут реализованы выше перечисленные аспекты. Она регулирует отношения, возникающие между сотрудниками в компании, их корпоративный дух, готовность работать; общую эффективность и конечную продуктивность работы. На практике это проявляется в постоянно растущем учете культурологических факторов в процессе управления организацией.

Корпоративная культура – это уникальная совокупность норм, ценностей, убеждений и т.п., которые определяют способ объединения групп и отдельных личностей в организацию для достижения поставленных перед ней целей (А. Эдридж, А. Кромби «Социология организаций» 1974 г.). Уже ни для кого не секрет, что национальная культура играет особую роль в формировании человеческого капитала организации¹.

Однако необходимо отметить и тот немаловажный факт, что обстановка, царящая на рабочем месте, также влияет на работника в личностном плане, формирует его линию

¹ Зверева Т. В. Функции корпоративной культуры [Текст] / Т. В. Зверева // Межрайонная ИФНС по РО. – 2010. – № 25. – С. 13–18.

поведения – ведь сотрудники должны подчиняться кодексу компании, если намереваются оставаться и работать в ней. Особенно это проявляется, когда человек попадает в чуждую ему культуру, к примеру, при переезде в другую страну. Подобная смена окружения может отразиться как позитивно, так и негативно.

Для сравнения корпоративных культур России, Японии и США, целесообразно воспользоваться параметрами описания культуры нации, выделенные Герардом Хендриком Хофстеде, нидерландским социологом, предложившим совокупность показателей, определяющих культурные характеристики различных народов на основе исследований, проведённых в 1960-е – 70-е годы². Это такие параметры, как:

- Индивидуализм / коллективизм – стремление к достижению индивидуальных либо коллективных целей; социальная структура «Я» или социальная структуры «Мы»;
- Индекс дистанции власти – определяет, в какой мере сотрудники воспринимают различия в положении руководителей и подчиненных;
- Избегание неопределенности – определяется отношением сотрудников к ситуациям неопределенности в бизнесе и в жизни;
- Снисходительность / сдержанность – степень контроля сотрудниками своих желаний и импульсов: если контроль относительно слабый, то это «снисходительность», если относительно сильный – «сдержанность».

Параметры, характерные для корпоративной культуры каждой страны, представлены в таблице 1.

Относительно русской культуры можно сказать, что она изначально сложилась в результате слияния культур славянского и восточного происхождения³. Эта культура

² Макеев В. Национальные особенности корпоративных культур [Текст] / В. Макеев // Власть. – 2001. – № 18. – С. 74–77.

³ Калекина А. В. Место и роль корпоративной культуры в формировании профессиональной культуры субъекта труда в России // Омский научный вестник. – 2011 – № 3 (98). С. 122–125.

находится в постоянном движении, при этом наблюдается множество перемен – смена религиозных взглядов, типа государства и форм правления. В результате этой череды изменений видно, что в традиционной российской экономической ментальности не было укоренено понятие частной собственности и «честной наживы»; ее носители были склонны негативно оценивать предпринимательскую деятельность, и не проводили грань между законными и незаконными способами обогащения; из этого следует, что работники склонны относиться к руководству без доверия, чисто формально и пытаться скооперироваться между собой – российские работники больше ориентированы на коллективизм, нежели на индивидуализацию. Это выражается в стремлении иметь неформальные отношения с коллегами с установкой на приятную, дружескую атмосферу на работе, тогда как при восприятии новых, незнакомых сотрудников к ним относятся формально и холодно. Коллективизм в подавляющем большинстве присущ по отношению к коллегам, находящимся на одном уровне карьерной лестницы, в отношениях же с руководством характерно соблюдение дистанции.

Таблица 1. Значения параметров описания культуры нации по Г. Хофстеде

ПАРАМЕТРЫ	Россия	Япония	США
Индивидуализм / коллективизм	Коллективизм	Коллективизм	Индивидуализм
Дистанция власти	Высокая	Высокая	Ниже среднего
Избегание неопределенности	Высокое	Среднее	Ниже среднего
Снисходительность / сдержанность	Сдержанность	Сдержанность	Снисходительность

При столкновении с ситуацией неопределенности будущего российские работники чувствуют дискомфорт, не любят принимать рискованных решений и брать на себя «лишнюю» ответственность, из-за чего предпринимают попытки

уменьшить неоднозначность и неопределенность будущего с помощью законов, правил, политики, регламентов, которым, впрочем, не всегда следуют.

Японская корпоративная культура имеет некоторое сходство с российской. В ней также преобладает коллективизм, но выражен он гораздо сильнее, чем в российских компаниях. Современные методы управления сложились в Японии в условиях послевоенного упадка экономики, который поставил перед руководителями задачу восстановления социальной, политической и экономической жизни. Под влиянием американской оккупационной администрации, будущие японские менеджеры познакомились с американской идеологией и методами управления бизнесом. Таким образом, эффективные методы, разработанные западными учеными и трудоголизм, присущий японским работникам сделали свое дело: экономика Японии быстро стала одной из самых развитых в мире. Рабочий коллектив для японца – вторая семья, которую он зачастую предпочитает первой, перерабатывая сверх меры.

Японцы всегда мыслят от имени групп. Руководящий принцип японского менеджмента можно сформулировать так: «Работа есть групповая деятельность». Группа важнее отдельной личности – этот принцип сформировался под влиянием идей китайского философа Конфуция о том, что человек всегда в долгу перед старшими и должен быть им благодарен. За счет фирмы человек обучился данной специальности, ему дали работу, оказали уважение, обеспечили средствами к существованию. Считается, что фирма – долговременная организация, потому что она гарантирует пожизненный найм.

Что касается американской культуры, то здесь также присутствует установка на труд, но уже с ориентировкой на индивидуализм. Самая распространенная религия жителей США – протестантизм – провозглашает обязанность каждого члена общества соблюдать рабочую этику, при этом ответственность за удачи и неудачи возлагалась на самого человека. За относительно короткий период эта страна достигла небывалого процветания в сфере экономики в результате

удачного симбиоза упорного труда и религиозности, а также веры в свое божественное предназначение⁴.

Американцы стремятся не допустить вмешательства организации в личную жизнь, отстаивают свою независимость, но при этом будут жертвовать семьей ради работы, тратить свободное время в основном на достижение успеха и цели, а не на семейные отношения. Показатели успешности очень важны в американской корпоративной культуре: доминируют ценности признания, успеха, карьерного роста, материального благополучия, реализации амбиций. Успешность обязательно афишируется. Нет цели быть успешным для себя, успех должны заметить другие.

В американской корпоративной культуре не придается большое значение различию в положении, выше вероятность децентрализации и участия работников в управлении компанией, при этом проявления индивидуальной инициативы поощряется. При оценке и вознаграждении учитывается личный вклад. Желание попробовать что-то новое и другое делает американцев терпимыми к неопределенности в будущем с надеждой на успех.

Все существующие корпоративные культуры уникальны, так как складывались исторически в уникальных обществах. Исследуемые в этой статье российская, японская и американская корпоративные культуры имеют общие черты, однако разительно отличаются по содержанию. Ставя себе одну цель – достижение хороших результатов при эффективной работе – россияне, японцы и американцы исповедуют разные ценности, будь то труд, самоактуализация, получение прибыли или карьерный рост. Национальный менталитет различных стран определяет корпоративную культуру организаций, функционирующих в конкретной стране, что делает ее уникальной и неповторимой. Его необходимо учитывать при построении взаимоотношений в хозяйственных организациях.

⁴ Кокорина Н. В. Корпоративная культура Америки и России: единство и различия. // Философские исследования. – 2006. – № 2. – С. 175–180.

ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ТРУДА

Неоспорим тот факт, что одни люди трудятся более напряженно, чем другие, поэтому на практике невозможна ситуация, когда менее одаренные люди превосходят своих более одаренных коллег. Именно поэтому результаты человека зависят не только от его способностей, но и от мотивации к труду. По мнению многих специалистов в настоящее время в России наблюдается кризис труда, труд перестал быть для многих людей смыслом жизни и превратился в средство выживания. В таких условиях не может идти речь ни об эффективном труде, ни о росте квалификации работников. Однако, человек включается в работы не только ради получения материальной благодарности, но и с учётом различных других побуждений к труду.

Вопрос мотивации труда продолжает быть главной темой организации психологии. Любой руководитель осознает, что необходимо побуждать людей к труду, но как это сделать – он этого не знает. Для того, чтобы разобраться в вопросе глубже, необходимо понять, что из себя представляет система мотивации сотрудников, как применяются и трактуются различные термины в современном менеджменте.

Итак, мотивы – это осознанные индивидом побуждение к деятельности, связанные с удовлетворением определенных потребностей, отвечающих на вопрос: Ради чего это делать? *Мотивация* – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и (или) целей организации¹. Естественно, это не единственное определение в современной литературе, мы также встречаем и другие

¹ Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1992, с. 361.

трактовки, которые являются не менее актуальными. В любом случае, это совокупность поддерживающих и направляющих факторов, определяющих поведение человека. *Мотивация трудовой деятельности* – это процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами предприятия, и одновременно с этим это комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников².

Однако, только зная, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, и какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему мотивации человека. Мотивированный сотрудник – это тот сотрудник, для которого работа не является тяжелым бременем, а наоборот, приносит удовольствие и является незаменимой частью жизни. Такого сотрудника отличает привязанность к рабочему месту, чувство удовлетворения от своей работы. Наблюдая сотрудников, нацеленных на какую-либо деятельность, можно предположить, что ими движет желание достичь какой-то важной цели. Мотивированные люди прилагают на работе больше усилий, чем не мотивированные сотрудники.

При этом следует выделить положительную и отрицательную мотивацию. Отрицательная мотивация – это негативные эмоции. Нежелание трудиться в данной сфере связано с осуждением, неодобрением, что влечет за собой наказание не только в материальном, но и в психологическом смысле. Положительная мотивация – положительные эмоции, стремление добиться успехов в своей деятельности. Но не редко возникают такие случаи, когда просто невозможно избежать негативных мер. Но такие меры дадут более положительный результат, если они применяются наедине с сотрудником, а не в присутствии других лиц.

² Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации. М.: Кнорус, 2012, с. 7.

Невозможно мотивировать сотрудников насильственным способом. Любой компании необходимо внедрение эффективной системы мотивации. Наибольший интерес в рамках этого вопроса представляет система трудовой мотивации персонала. Современные организации, желая видеть мотивированных сотрудников у себя в штате, пытаются внедрять у себя различные программы. Они включают в себя различные специальные мероприятия, направленные на внедрение корпоративных ценностей культуры, а также на удовлетворение потребностей людей, работающих в организации. Глобальным результатом такой системы должен быть стимул работать в такой организации, стимул для высоких показателей в труде.

Однако, современные специалисты сталкиваются с различными трудностями при разработке и реализации системы управления мотивации в российских компаниях. Существуют типичные трудности:

- недостаток понимания значения мотивации для персонала;
- преобладание негативной мотивации в общей системе мотивирующих факторов, либо наличие только негативной мотивации;
- отсутствие учета интересов и ожиданий сотрудников при разработке и внедрении подобных систем.

Наиболее эффективной формой мотивации считается такая система, при которой в соответствии с возможностями организации и потребностями сотрудников разработана и реализуется разнообразная форма мотивации. Все факторы мотивации можно разделить на материальные экономические и нематериальные неэкономические стимулы. Кроме материальных стимулов, в организации должна быть разработана нематериальная мотивация, ориентированная на удовлетворение психологических и социальных потребностей. Система мотивации не будет эффективна, если она будет состоять только из негативных факторов, наказаний и т. д., но также она не будет эффективна, если будет состоять только из положительных факторов.

В последнее время говорят об индивидуальном стимулировании сотрудников, а также о групповом, поскольку у различных сотрудников разные потребности и интересы. Индивидуальная форма мотивации становится все более популярной. Наконец, присутствует форма самомотивации руководства и сотрудников, основанная на выделении значимых стимулов для них к труду: признание своей деятельности нужной для общества и т. д. Самомотивация руководителя и его отношение к работе транслируется в его управленческий стиль, а деятельность всей компании зависит от него. В некоторых ситуациях руководитель переносит собственную мотивацию на заинтересованность сотрудников, считая, что потребность, которая стимулирует его самого к работе, должна присутствовать и у сотрудника, на самом деле это не всегда так. Если знать реальные интересы и желания сотрудников, и разработать систему мотивации, то руководитель получает мотивированного и грамотного сотрудника.

РАЗВИТИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ, КАК ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ГАРАНТИЙ¹

Современная реальность демонстрирует высокие скорости трансформации в различных сегментах социально-общественного и экономического пространства. В последнее время в научно-специальной и профессиональной литературе прорабатывается как минимум несколько глобальных векторов, определяющих дальнейшее развитие занятости населения: вектор развития зеленой экономики; вектор перехода на новый виток индустриализации и вектор цифровизации (цифровая экономика). Анализ научных публикаций по всем указанным направлениям позволил выявить наличие достаточно пристального внимания к вопросам самоорганизации. Весьма актуальными сегодня являются темы, связанные с реализацией ее принципов, темы по формированию и функционированию самоорганизующихся и саморазвивающихся систем в различных сферах, в том числе в сфере занятости.

Меняется экономика, социология и психология женской занятости². С нашей точки зрения значительную роль в возникновении новых социально-экономических явлений сыграли информационно-цифровые технологии, позволяющие работать дистанционно вне организации, не на территории работодателя. Распространение дистанционных технологий занятости предоставляет женщинам возможность широкого

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

² Вагнер А. Прекаризация и атипичная занятость женщин и мужчин в Германии и Европе [Электронный ресурс] / А. Вагнер. – Режим доступа: <http://www.library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/10924.pdf>, свободный.

использования принципов самоорганизации в процессе выстраивания своей индивидуальной траектории в области сочетания общественно-полезной деятельности и домашнего, родительского труда^{3, 4}.

Понятийный аппарат дистанционной занятости пока находится в стадии формирования и уточнения, список терминов расширяется, например, не так давно появились такие, как телеворкинг и телекомьютинг. Условия дистанционной занятости резко отличаются от типового стандарта: занятость с нормальной продолжительностью рабочей недели (не более 40 часов); с оформлением сотрудников в штат с заключением трудового договора; рабочее место, орудия труда и руководство находятся на территории работодателя⁵. Дистанционная занятость, наоборот, предполагает выполнение работы не в офисе у работодателя: дома, на даче, в интернет-кафе, в поездке, то есть место выбирается работником самостоятельно. Именно это обстоятельство с одной стороны делает данную форму труда интересной для слабозащищенных категорий занятости (молодежь, инвалиды, женщины), среди которых мы особо выделяем женщин, имеющих детей⁶. А с другой стороны, – формирует почву для нарушения социально-трудовых гарантий.

³ Шрайбер А. Н. Социальные факторы родительской деятельности в муниципальных образованиях Алтайского края // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. № 3 (113). С. 175–180.

⁴ Багирова А. П. Мотивация родительского труда и регулирование установок на родительство населения Уральского региона: монография / А. П. Багирова, О. М. Шубат, А. И. Ворошилова, С. В. Витик, М. М. Пшеничникова, И. В. Полушкина; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. 271 с.

⁵ Тонких Н. В., Камарова Т. А. Оценка распространенности нестандартной занятости на рынке труда Свердловской области Российской Федерации по результатам социологического исследования // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2017. № 2 (58). С. 185–196.

⁶ Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. Самостоятельная занятость на рынке удалённой работы: распространение инновационной трудовой практики // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 6. С. 89–106.

Автором статьи разработана модель исследования влияния дистанционной занятости женщин на институт родительства, которая предполагает широкое использование методов социологии: анкетирование женщин, контент-анализ дистанционных вакансий, анализ нарративов участия женщин в дистанционной занятости, экспертный опрос работодателей, применяющих дистанционные формы занятости ⁷. Целесообразность применения указанных методов обусловлена тем, что данные официальной статистики не позволяют провести глубокое исследование по обозначенной тематике, не позволяют выявить возможные проблемы в области нарушения социально-трудовых прав, оценить последствия ее распространения на демографию населения.

Актуальность исследования на наш взгляд связана так же с возможностью получения информации об уровне прекаризации в сегменте женской дистанционной занятости, что позволит определить и обосновать направления корректировки действующих и разработки новых регламентов оказания государственных услуг в области социальной защиты женщин, имеющих детей, особенно в группе многодетных женщин ⁸. На стадии разработки программы исследования был проведен контент-анализ вакансий на рынке удаленной работы Екатеринбурга и Свердловской области, пока не получилось дать статистически достоверную картину распространенности женской дистанционной занятости, так как есть технические сложности, связанные с обобщением различных форматов данных о удаленных вакансиях для женщин, находящихся на разных интернет-порталах: hh.ru, работа 66.ru, Департамента по

⁷ Тонких Н. В. Влияние дистанционной занятости женщин на развитие института родительства // Демографический потенциал стран ЕАЭС. Сборник статей VIII Уральского демографического форума. Ответственный редактор А. И. Кузьмин. 2017. С. 238–243.

⁸ Дворжакова З., Федорова А. Э., Коропец О. А. Влияние прекаризации занятости на изменения в трудовых отношениях: оценки работников разных стран // Социодинамика. 2017. № 11. С. 19–34. DOI: 10.25136/2409–7144.2017.11.24601. URL: http://e-notabene.ru/pr/article_24601.html.

труду и занятости населения Свердловской области и других. Однако можно представить предварительный, пилотный, обобщенный список наиболее распространенных профессиональных занятий на рынке удаленного труда для женщин, таблица 1.

Таблица 1. Перечень наиболее распространенных вакансий для женщин, по которым применяются дистанционные формы занятости по результатам анализа рынка удаленной работы

Информационный источник	Содержание работы, трудовая функция
hh.ru Работа 66.ru	специалист по приему звонков (работа в колл-центре); менеджер по продажам; автор научных работ; специалист по работе с клиентами; рекрутер; преподаватель английского онлайн; редактор; специалист по закупке; модератор; контент-менеджер; менеджер по работе с социальными сетями; копирайтер
freelance.ru	обучение и консультации по различным вопросам; переводы; набор текстов; копирайтер; озвучка; видео (ролики); разработка игр
Интерактивный портал Департамента по труду и занятости населения Свердловской области не позволяет сделать выборку вакансий по удаленной работе, по экспертной оценке специалистов Центра занятости Екатеринбурга, их ничтожно мало. Статистически не существенный объем.	

Полученные данные, свидетельствуют о наличии асимметрии информации на дистанционном рынке труда, представленной на государственных и коммерческих информационных ресурсах. Изучение социальных проблем в сфере теневой, неформальной женской дистанционной занятости было определено в качестве одного из перспективных направлений дальнейших исследований.

Еще одним направлением исследований выбрано изучение перспектив обучения безработных женщин востребованным

профессиям на дистанционном рынке труда, что по предварительной гипотезе позволит повысить эффективность оказания государственной услуги по содействию занятости женщин на рынке труда. Авторские методики предполагается апробировать в текущем году. В настоящее время проходит пилотный опрос женщин, обращающихся по вопросам трудоустройства в Центр занятости Екатеринбурга (город-миллионник, административный центр Свердловской области); запущено исследование в среде блогеров-женщин на YouTube.

Таким образом, вышесказанное предопределяет появление нового проблемного поля в области защиты социально-трудовых гарантий занятости для женщин, работающих на условиях дистанционной формы занятости.

ВИРТУАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА КАК ТЕНДЕНЦИЯ ЦИФРОВОЙ ЭРЫ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Современный рынок образовательных услуг под влиянием вызовов цифровизации существенным образом меняет свое организационное, методическое и технологическое содержание. Способность образовательной организации своевременно реагировать на актуальные тенденции определяет ее устойчивость и конкурентоспособность, которая, как отмечает Ананченкова П. И., «не является величиной постоянной: те, или иные факторы конкурентоспособности в одной ситуации могут утрачивать свое значение, а в каких-то иных ситуациях, наоборот, быть наиболее значимыми»¹. В эпоху цифровизации активно развиваются технологии дистанционного обучения, открывающие доступ к образованию (как базовому, так и дополнительному) для широкого круга заинтересованных потребителей. Однако, «несмотря на активное внедрение России в мировое образовательное пространство, в том числе и цифровое, в нашей стране дистанционное обучение пока распространено слабо»². В первую очередь это касается региональных образовательных систем, виртуализация которых существенно запаздывает даже по сравнению со столичной.

Виртуализация образовательного пространства в масштабах как всей страны, так и отдельного региона – актуальная задача

¹ Ананченкова П. И. Факторы конкурентоспособности высших учебных заведений// Путеводитель предпринимателя. 2013. № 17. С. 11.

² Тонконог В. В., Ананченкова П. И. E-learning: заменит ли дистант традиционные формы обучения?// Труд и социальные отношения. 2017. № 4. С. 120.

развития российской национальной образовательной системы. Значительная удаленность образовательных организаций друг от друга, низкая плотность населения, неразвитость транспортной инфраструктуры в некоторых территориях и многие другие причины в еще большей степени обуславливают необходимость формирования доступной образовательной среды, что в условиях страны возможно только на основе развития адекватной системы дистанционного образования.

Краснодарский край – один из регионов Российской Федерации. Согласно статистическим данным Росстата по состоянию на 1 января 2017, численность населения Краснодарского края составляет 5 570 945 чел. По численности населения край занимает третье место среди регионов Российской Федерации после Москвы и Московской области. Плотность населения – 73,80 чел./км², городское население – 54,6%, уровень урбанизации значительно ниже, чем в среднем по стране (74,27%). Низкий уровень урбанизации связан с традиционной ориентацией региона на сельский образ жизни (регион является лидером агропромышленного производства), что проявляется в территориальном размещении городских и сельских поселений на значительном расстоянии друг от друга.

В регионе 54,1% населения – это граждане трудоспособного возраста (18–59 лет), реально, или потенциально заинтересованные в актуализации профессионального уровня. Иными словами, больше половины населения края заинтересованы в доступе к образовательным ресурсам, позволяющим получать базовое профессиональное образование, проходить курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, стажироваться и т. д. При этом региональную образовательную систему входят 74 организации высшего 174 организации среднего профессионального образования.

С целью определения потребности и возможности виртуализации регионального образовательного пространства края (в сегменте профессионального образования) был

проведен экспертный опрос методом полуструктурированного интервью. Опрос проводился в период с мая по октябрь 2017 года. В экспертном опросе приняли участие 129 человек.

В качестве экспертов выступили представители трех групп: работники системы среднего и высшего профессионального образования: профессорско-преподавательский состав, методисты, руководители учебных департаментов (деканы) (42 человека); специалисты подразделений службы занятости населения, в чьи должностные обязанности входит организация профпереподготовки и переобучения безработных граждан (36 человек); выпускники образовательных программ, реализуемых в дистанционной форме (51 человек).

Экспертный опрос показал следующие результаты:

1. Экспертами признается необходимость виртуализации регионального образовательного пространства как основного механизма обеспечения доступности образовательных услуг в условиях высокой территориальной рассредоточенности профессиональных образовательных организаций.

2. Потребительский спрос на дистанционные образовательные услуги в подавляющем большинстве формируется за счет «взрослой» аудитории: это граждане в возрасте от 30 лет и старше, имеющие базовое профессиональное образование и желающие повысить квалификацию, но не имеющие возможность уехать на учебу на длительный срок. Для таких учащихся дистанционное обучение – единственная возможность повысить профессиональный уровень и собственную конкурентоспособность на территориальном рынке труда.

3. Основными проблемами виртуализации регионального образовательного пространства названы:

– высокие организационные издержки, которые включают в себя механизм участия образовательных организаций в формировании единого виртуального образовательного пространства; определение зоны ответственности каждого участника; формирование и регулярное обновление соответствующего образовательного контента; определение механизма и порядка финансирования виртуальной образовательной системы и пр.

– технологическое обеспечение процесса обучения (выбор платформы, механики взаимодействия учитель-слушатель, оценка результатов обучения и пр.);

– кадровое обеспечение образовательных ресурсов (возможности и способности преподавателей поддерживать и своевременно актуализировать образовательные курсы, создавать контент, проводить групповые и индивидуальные онлайн контакты со слушателями; возможность сопровождения обучения со стороны методистов, тьюторов); проблема определения уровня оплаты труда преподавателей и сотрудников – участников образовательного процесса;

– правовое обеспечение: предотвращение монополизации образовательных услуг и стимулирование добросовестной конкуренции; обеспечение авторских прав на контент и его тиражирование на законных основаниях и пр.;

– информационное обеспечение, включающее в себя механизм информирования потенциальных слушателей об имеющихся образовательных возможностях и пр.

4. Для активизации процесса виртуализации регионального образовательного пространства необходимо двустороннее государственно-частное партнерство органов государственной (региональной) власти и образовательных организации в реализации мероприятий, способствующих снижению и устранению указанных проблем. При этом государственным (региональным) органам должна отводиться роль координатора, обеспечивающего правовую поддержку, организационную, информационную и частично финансовую. А образовательным организациям – содержательную, кадровую и учебно-методическую.

Таким образом, решение основных проблем развития региональной инновационной образовательной системы в Краснодарском крае и ее виртуализации должно быть направлено на создание условий для массового распространения системы дистанционного обучения; обеспечение качества и непрерывности образовательных

инноваций; развитие общественного управления, социального партнерства образовательных организаций, бизнеса и региональной власти.

По нашему мнению, развитие единого виртуального регионального образовательного пространства будет способствовать наращиванию практики использования инновационных образовательных технологий и распространению эффективных образовательных практик, обеспечивать высокий профессионально-компетентностный уровень кадров для региональной экономики, активизации научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок, модернизации производства, переходу на более высокие технологии и стандарты обслуживания.

Проведенное исследование показало, что в условиях функционирующей в России национальной образовательной системы актуальной стоит задача дифференциации регионов по уровню доступности образовательных услуг. Для регионов, где низкая плотность населения, отсутствие, или слабое развитие транспортной инфраструктуры снижает их доступность, единственной возможностью обеспечения права на образование и механизм его реализации выступает виртуализация регионального образовательного пространства.

Не смотря на то, что в работе не рассматривались современные тенденции, актуальные технологии и перспективы дистанционного обучения, даже в традиционных условиях образовательной практики виртуализация выступает целью и средством обеспечения профессионального развития местного населения. В сложившихся условиях требуется политическая воля региональной власти и готовность субъектов региональной образовательной системы участвовать в процессе формирования виртуальной образовательной среды и обеспечивать ее функционирование.

РАЗВИТИЕ EVP КАК НАПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Успешность, прибыльность, конкурентоспособность любой компании зависят от множества факторов: качества выпускаемой продукции или оказываемых услуг, взвешенности и грамотности управленческих решений, минимизации рисков и т. д., но все они сводятся к единому знаменателю – персоналу, а точнее к его эффективной мотивации. Поэтому основная задача данной работы: рассмотреть развитие EVP как перспективного направления системы мотивации, выступающего основным связующим звеном между целями организации и потребности/желаниями работников.

EVP (EMPLOYEE VALUE PROPOSITION) – подразумевает под собой ценностное предложение, состоящее из описания преимуществ и льгот для сотрудника, которые готов предложить ему работодатель в обмен на его профессиональные компетенции, производительность и опыт¹.

Как правило, ценностное предложение состоит из 2 составляющих: материальной и не материальной. К первой относятся: достойная заработная плата, всевозможные системы премирования (месячная, квартальная, полугодовая, годовая), социальный пакет (предоставление ДМС, оплата обедов, парковки, сотовой связи, горюче-смазочных материалов, выдача детских новогодних подарков, оказание фиксированной и нефиксированной материальной помощи, всевозможные корпоративные скидки на обучение, спорт, досуг, отдых); а ко второй – развитие и обучение, карьерный рост, корпоративная культура, организация процессов, коммуникативные каналы, реализация творческого потенциала.

¹ Тонконог М. С. Разработка ценностного предложения как элемента HR-бренда компании // Кадровик № 8, Москва, 2017.

Для применения EVP в качестве инструмента мотивации персонала важно учесть, что его концептуальная основа должна:

1. соответствовать миссии компании, ее ценностям и потребительскому (коммерческому) бренду, что бы не вызывать у потенциальных кандидатов и уже работающих сотрудников чувство несоответствия и разочарованности;

2. отталкиваться от реальных экономических ресурсов организации.

Далее на основе общего EVP могут быть сформированы индивидуальные ценностные предложения в разрезе бизнес-линий, подразделений, отдельных должностей. Как правило, предоставление тех или иных компенсаций и льгот зависит от веса и значимости позиции, которую занимает или должен занять сотрудник.

Для классификации позиций можно выделить следующие укрупненные группы:

- **Руководители высшего звена** – лица, осуществляющие общее руководство наиболее крупными подразделениями организационной структуры компании. Принимают непосредственное участие в разработке стратегических решений, их вклад в достижение целей компании, как и степень личной ответственности за бизнес-показатели высок;

- **Руководители среднего звена** – лица, осуществляющие общее руководство менее крупными подразделениями и определённым количеством сотрудников. Принимают косвенное участие в разработке стратегических решений, их вклад в достижение целей компании, как и степень личной ответственности за бизнес – показатели ниже, чем у руководителей высшего звена;

- **Эксперты** – лица, обладающие глубокой профессиональной экспертизой в конкретной сфере деятельности, заслужившие признание и авторитет посредством качественной работы и высоких результатов. Выступают в роли профессиональных консультантов, подключаются к работе кросс-функциональных групп. Не принимают участия в

разработке стратегических решений, их вклад в достижение целей компании, степень личной ответственности за бизнес – показатели оцениваются как средние;

- **Специалисты по процессу** – лица, обладающие специальными знаниями и навыками, определенной квалификацией и опытом в сфере профессиональной деятельности. Не принимают участия в разработке стратегических решений, их вклад в достижение целей компании, как и степень личной ответственности за бизнес – показатели невысоки;

- **Массовый персонал** – лица, обладающие специальными знаниями и навыками, определенной квалификацией, но без опыта работы или вовсе не имеющие специальности. Не принимают участия в разработке стратегических решений, их вклад в достижение целей компании, как и степень личной ответственности за бизнес – показатели весьма низки².

Для отнесения должности к одной из групп, ее необходимо оценить. Весьма продуктивно и удобно привязать оценку должности к грейдированию (распределение должностей по позициям в иерархической структуре организации согласно сложности и напряженности труда, уровней квалификации, условий организации труда и ценности позиции для организации)³ позволяющему:

1. привязать распределение льгот и премий;
2. сопоставить ожидания по заработной плате с динамикой и экономическими тенденциями рынка труда;
3. упорядочить заработную плату с помощью принципа внутренней справедливости;
4. повысить за счёт стандартов управления уровень прозрачности организации для инвесторов и, соответственно, увеличить её стоимость и престижность.

² Тонконог М. С. Ценностное предложение: этапы и инструменты // Кадровик № 11, Москва, 2017.

³ Презентационные материалы на тему оценки должностей от компании Nau Group.

Определившись в разрезе структурных подразделений и грейдов с зарплатными вилками, положенными компенсациями и льготами, программами обучения, курсами и тренингами весьма удобно формировать индивидуальные ценностные предложения для отдельных должностей и сотрудников.

Упорядоченный и систематизированный ряд индивидуальных EVP в зависимости от позиции будет служить основой, как для принятия стандартных решений о мотивации работника, так и для проработки и оценки персонализированных предложений по конкретному кандидату в зависимости от его внутренних мотивов: успех, признание, рост авторитета, материальная составляющая, карьера, приобретение новых знаний, расширение профессионального опыта.

Третьяк В. П., д.э.н., профессор
г. Москва, Российский университет транспорта (МИИТ)

Сагина О. А., к.э.н.,
*г. Москва, Московский государственный университет технологий и управления имени
К. Г. Разумовского (Первый казачий университет)*

ТРАНСФОРМАЦИЯ ФОРМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Индустриальная фаза экономического развития, в рамках которой сформировались контуры профсоюзной работы, завершается. Новая же постиндустриальная фаза развития экономики, видимо, предполагает корректировку в профсоюзной деятельности.

О постиндустриальных преобразованиях стали поговаривать в середине XX столетия и в первые работы по данной проблематике неслучайно появились в этих странах. Уже в 1970-х гг. выходят работы Дж. Гелбрейта¹, Д. Белла², Э. Тоффлера³ и других авторов, в которых дается анализ изменений⁴, происходящих в экономике и социальной сфере под влиянием научно-технического прогресса.

В это же время, в (1968) рамках марксистской концепции в СССР, проявляется книга Н. В. Хессина⁵ «В. И. Ленин о сущности и основных признаках товарного производства», в которой важное место уделено раскрытию ленинского тезиса о

¹ Гэлбрейт, Дж. К. Экономические теории и цели общества // Economics and the Public Purpose (1973). – М.: Прогресс, 1976. – 408 с.

² Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. – N.Y.: Basic Books, 1973. – 616 s.

³ Тоффлер, Э. Третья волна = The Third Wave, 1980. – М.: АСТ, 2010. – 784 с. Toffler Alvin The Third Wave 1980.

⁴ Побудительным мотивом такого поиска стало желание показать иной, немарксистский путь преобразования мировой экономики.

⁵ Хессина Н. В. В. И. Ленин о сущности и основных признаках товарного производства, М., МГУ, 1968, 193 с.

подрыве товарного производства при империализме, перспективе его перехода к социализму.

Допущение *подрыва* товарного производства предполагает наличие форм проявления этого перехода. Между тем, рыночные отношения есть сторона товарной организации хозяйства, всего лишь определенный ракурс рассмотрения товарного производства. Поэтому у исследователей, признающих ***преходящий характер*** товарного хозяйствования не вызывает сомнения в том, что это явление зарождается, достигает апогея своего развития, но при известных обстоятельствах обязательно начнет уступать место более развитой форме организации производства (подобно тому, как натуральное хозяйство постепенно вытеснялось и вытесняется товарным производством).

Важнейший момент товарного производства фиксирует необходимость ***связи производителей через рынок***. Это означает, что созданное обособленным производителем не потребляется им самим, а производится для других, т. е. для покупателей. В то же самое время производитель вправе реализовать свою продукцию по собственному выбору, что, в конечном счете, приводит к тому, что производители начинают осуществлять работу на ***неизвестного и свободного потребителя***⁶.

По мере становления и развития простейшего товарного отношения, мир товаров распадается на две подсистемы: мир собственно товаров и мир денег. Появление и упрочение денежного обращения является важнейшим этапом в развитии товарной организации хозяйства. Именно здесь в чистом виде могут просматриваться выделенные черты (рис. 1).

По мере превращения рабочей силы в товар товарное производство переходит на следующую ступень своего развития, которая сменяется монополистическими формами хозяйствования.

⁶ Третьяк В. П. Прямые хозяйственные связи в социалистической экономике Л.: Изд-во ГУ, 1986, 242 с.

Традиционные фабрики и офисы Второй волны промышленного прогресса «с тысячами людей под одной крышей, будут очень редкими в высокотехнологичных странах будущего»⁷. «Когда начнется игра по правилам Третьей волны, структура корпораций, как и большинства других организаций, значительно изменится. ... Вместо принципа «чем больше, тем лучше» в обществе Третьей волны возобладает принцип «адекватных масштабов»⁸.

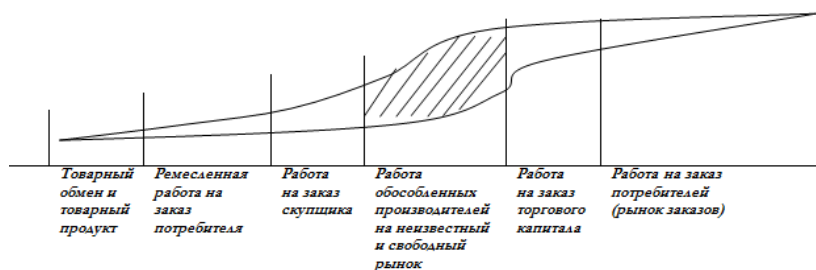


Рис. 1. Развитие товарной организации общественного производства

По мере развития рыночных отношений изменяются характеристики внутренней природы фирм как субъекта рынка и замечен процесс дифференциации фирм по размеру, развивается аутсорсинг, уменьшаются размеры компаний и как следствие сокращается число занятых в традиционном для индустриального понимания развития экономической структуры. *Видимость* размывание классовой структуры в условиях постиндустриального или информационного общества подчеркивает переход от измерения труда через рабочее время и требования найти формы оценки свободного времени, со стороны профсоюзов по мере развитием НТП.

⁷ Тоффлер, Э. Третья волна = The Third Wave, 1980. – М.: АСТ, 2010. с. 424.

⁸ Тоффлер, Э. Третья волна = The Third Wave, 1980. – М.: АСТ, 2010. с. 565.

Эволюция товарного производства базируется на смене технологических укладов ⁹. Каждый новый, более прогрессивный технологический уклад, как правило, нуждается в уменьшении занятых, не говоря об изменении качественного состава рабочей силы. Белл представляет общество будущего из трёх социальных классов: «творческой элиты учёных и высшей профессиональной администрации»; «среднего класса» инженеров, научных сотрудников и, наконец, «пролетариата умственного труда» – техники, ассистенты, младшие сотрудники, лаборанты ¹⁰. *Видимость* размывание классовой структуры в условиях постиндустриального или информационного общества подчеркивает переход от измерения труда через рабочее время.

Замещение человеческого труда машинами на новом уровне К. Маркс объявил ещё в «Экономических рукописях 1857–1859 годов»: «Труд перестал охватывать процесс производства в качестве господствующего над ним единого начала» ^{11 12}. На смену живому труду приходит овеществлённый труд, осуществляемый системами машин, которые организованы как абстрактная неживая рабочая сила с помощью науки (или знаний). В перспективе живой труд, по мысли Маркса, вообще должен будет стать «бесконечно малой силой», служащей минимально необходимым придатком для «могучего организма» системы машин. Мониторинг форм оценки свободного времени – важнейшая задача перехода к высшим

⁹ Tretyak V, Anichkina O., Abazieva K. Instruments for the implementation of import substitution strategy in the agro-industrial complex //The 4th International Conference on Management and Technology in Knowledge, Service, Tourism & Hospitality 2016.

¹⁰ Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. – N.Y.: Basic Books, 1973. 616 s.

¹¹ Маркс К., Энгельс Ф. Собрание сочинений. М.: Политиздат, 1969. Т. 46. Ч. 2. С. 204–206.

¹² Квачев В. Г., Юдина М. А. Индустрия 4.0: Поражение работы или победа творческого труда?//Факультет государственного управления МГУ им. М. В. Ломоносова. № 64. 2017. – 140–158.

технологическим укладам. И Белл, и К. Маркс обращают внимание на то, что мерилom все более становится не только рабочее время, сколько свободное время индивида и общества. В постиндустриальном обществе наблюдается переход от принуждения и учета *рабочего времени* к креативной свободе, основанной на использовании *свободное время* индивида и общества.

Уже сейчас в Европейских странах заработная плата плохо отражает и затраты труда, и цену рабочей силы. Согласно данным Евростата (декабрь 2017), самая низкая минимальная зарплата среди стран ЕС – в Болгарии (235 евро), а наиболее высокая – в Люксембурге (1998.59 евро)¹³. Работодатель, желающий увеличить производительность труда своих подчинённых, обязан обеспечить достойную занятость своих сотрудников¹⁴. Отсюда современные требования профессиональных союзов: от 6-ти дневной рабочей недели по 8–12 часов работы, через 5 дневную по 6 часов работы, через 4 дневную по 6 часов работы, к 3 дневной по 4 часа работы при увеличении содержания трудящихся.

Уже сейчас в Европейских странах доход работающего, социальные поступления и дифференциальные налоговые обложения проводят к тому, что суммарные денежные ресурсы семьи вращаются примерно вокруг определенной суммы¹⁵. Отсюда современные требования профессиональных союзов: рабочее время должно оплачиваться в прогрессии.

Форм оценки свободного времени в индустриальную эпоху немного. Но кое-что можно рассматривать в качестве

¹³ Неравенство в Европе: Самая высокая «минималка» в ЕС превышает самую низкую в 10 раз / Новости / Finance. UA.

¹⁴ Богушевич Е. В., Котов А. В. Проблемы управления персоналом в условиях трансформации общества в информационное [Текст] // Экономика, управление, финансы: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Пермь, декабрь 2012 г.). – Пермь: Меркурий, 2012. – С. 50–52. – URL <https://moluch.ru/conf/econ/archive/57/3176/> (дата обращения: 19.02.2018).

¹⁵ См. например, французскую CMIC.

прообраза. Например, конкурс грантов, премии за интеллектуальные результаты награждения за творческую деятельность. Современные требования профессиональных союзов проводить мониторинг форм стимулирования креативной, творческой деятельности и борьба за интересы этих работников.

Нам представляется, что *подрыв* товарного производства и формирование постиндустриальной или информационной или экономики знаний — влечет констатацию гибели индустриальной эпохи, а наметится переход к оценкам свободного времени креативного труда наемных работников. Исходя из этого, и следует выбирать соответствующие стратегии и тактику профсоюзной деятельности.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ И ГЛОБАЛЬНОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ

Информатизация (англ. Informatization) является целенаправленным процессом системного объединения компьютерных средств, информационных и коммуникационных технологий с целью получения новых перспективных общесистемных свойств и технологий, позволяющих более эффективно организовать какую-либо деятельность¹. Информатизация в сфере образования – это стратегия, направленная на построение телекоммуникационной инфраструктуры, объединяющей территориально распределенные информационные ресурсы.

В условиях возрастающей взаимозависимости процессов, происходящих в мире, интернационализация высшего образования неизбежна и происходит она в гармоничной взаимосвязи с процессом глобальной информатизации, подразумевающим современные технологии обучения. Их применение ведет к изменению не только функций педагогической системы, но и повышает эффективность образовательного процесса, а также увеличивает конкурентоспособность конкретного вуза, в целом развивая образовательную систему. В некоторых вузах развитых стран даже изучается специальный предмет, направленный на решение задач и проблем информатизации образования.

Основными задачами информатизации в образовании – повышение эффективности использования информации и

¹ Роберт И. В. Современные информационные технологии в образовании: дидактические проблемы и перспективы использования. М.: ИИОРАО, 2010. 140 с.

информационных систем, удовлетворение потребностей рынка труда и образования. Достичь максимального эффекта информатизации в образовательной среде можно, создавая, внедряя и развивая информационно-образовательные пространства, как онлайн, так и офлайн, с обязательным применением современных технологий, форм, методов, средств преподнесения образовательной продукции. Проникновение в систему образования новых информационных технологий заставляет посмотреть на дидактический процесс, как на информационный процесс. Например, обновить и дополнить привычные формы представления знания (традиционные тексты, наглядные материалы) новыми формами, создаваемых по аналогии с информационными: структурированный текст, разделенный на блоки, тезаурус, фрейм, дерево понятий, гипертекст и др. Еще одной тенденцией развития способов, форм и методов преподавания является визуальное образование, которое означает, что в обучении изображение, образ, модели, знаки будут играть все большую роль, оттесняя привычные тексты, перевод из одной знаковой системы в другую, кодирование и декодирование – эти и другие процедуры должен уметь делать человек информационного общества. Некоторые страны закрепили документально некоторые положения, отражающие суть формирования полноценного информационного общества. Например, в «Концепции формирования информационного общества РФ» отражены следующие аспекты процесса информатизации²: формирование единого информационно-коммуникационного пространства; становление и дальнейшее доминирование в экономике новых технологических укладов; создание и развитие рынка информации и знаний, как факторов производства; повышение уровня образования, научно-технического и культурного развития за счет расширения возможностей систем информационного обмена на международном, национальном и региональном уровнях; и др.

² Концепция формирования информационного общества в России от 28 мая 1999 г. № 32.

В приведённом перечне стоит выделить важность формирования образовательной системы, что приводит к становлению современного и развитого общества. Однако фактически вузы лишь ведущих стран в сфере образования в полной мере отвечают принципам информатизации и интернационализации. Речь идет о странах, относящихся к категории лидеров в сфере образования – США, Великобритания, Германия, Австралия и др. В вузах этих стран со всей ответственностью относятся к разработкам и внедрению информационных технологий и постоянно модернизируют, актуализируют и трансформируют формы, методы, содержательную часть образовательной услуги, адаптируя ее под запросы современного мира. В таких вузах широко применяются компьютерные и телекоммуникационные технологии, практикуется дистанционное образование, создаются онлайн-площадки для проведения семинарских занятий, мастер-классов, автоматизируются процессы, формируются виртуальные интернет сообщества, форумы, чаты и т. д. Характеристиками такого образования становятся открытость, интегрированность и индивидуализация, соответственно и конкурентоспособность, как важнейший фактор, стимулирующий развитие вуза. Иными словами информатизация образовательного процесса и услуг является одним из первостепенных способов занятия вузом лидирующих позиций в системе высшего образования.

Информатизация в образовании включает в себя внедрение комплекса программ управления образованием; создание единого информационного образовательного пространства учебного заведения города, района, страны; использование информационных технологий в образовательных дисциплинах; разработка интегрированных занятий; проектная деятельность; активное использование Интернет-технологий в образовании и т. д.³. Другая точка зрения отражает позицию личностно-ориентированного подхода, где информатизация образования

³ Назаров С. А. Педагогические основы проектирования личностно-развивающей информационно-образовательной среды технического вуза. Ростов-на-Дону: РГПУ, 2006. 26 с.

понимается, как процесс его обеспечения методологией и технологией разработки и использования современных информационно-коммуникативных технологий, ориентированных на развитие⁴. Таким образом, приоритетные направления информатизации высшего образования можно разделить на три категории⁵: информатизация управления образовательным процессом; информатизация учебно-методического обеспечения; информатизация научно-исследовательской деятельности.

Многие вузы не видят преимуществ модернизации образовательной системы по пути информатизации. Во-первых, по субъективным причинам – администрация вуза не считает обязательным развивать образовательную информатизацию, так как это не прописано в законодательных актах в форме обязательства вуза. Во-вторых, объективные причины – недостаточность материально-технической базы и прочно устоявшиеся традиции научной и педагогической деятельности существенно усложняют процесс синхронного развития с реалиями мирового рынка.

С целью применения положительных эффектов процесса информатизации и совершенствования образовательной услуги вуза, необходимо последовательно выполнить следующие пункты, касающиеся и электронной интернационализации вуза:

- 1) Разработать единую стратегию. Создание единой стратегии научной и академической деятельности учебного заведения, адаптированной к применению информационных технологий и современных средств преподавания. Также необходимо объединить научный контент вуза в единое информационное пространство и представить его в виде онлайн-ресурса, онлайн-площадки, на сайте вуза.

⁴ Бондаревская Е. В., Мареев В. И., Использование информационных технологий в управлении развитием школы. Ростов на Дону: РГПУ, 2005. 181 с.

⁵ Назаров С. А. Педагогические основы проектирования личностно-развивающей информационно-образовательной среды технического вуза. Ростов-на-Дону: РГПУ, 2006. 26 с.

2) Работа с официальной страницей вуза. Сайт вуза должен представлять собой виртуальное, полноценное научное представительство учебного заведения. Структура и контент страницы должны соответствовать целевой аудитории вуза и тенденциям информатизации.

3) Проведение тематических семинаров, конференций и т. д. с очной и заочной формой участия на различных языках. Подобные мероприятия всегда являются поводом для обсуждения, что повышает упоминание вуза, а, следовательно, цитируемость, тем более, если они будут организованы в технологически инновационных формах.

4) Разработка мобильных приложений и онлайн-платформ для iOS и Android, а также создание возможности прохождения онлайн-курсов.

5) Создание персональных страниц для руководящего состава и преподавателей вуза, где при помощи разнообразного инструментария будет расположена информация в различных видах, формах, концептах.

В результате применения предложенных пунктов вузы усовершенствуют свою услугу, повысят узнаваемость и рейтинг на рынке труда и образовательных услуг, смогут эффективно конкурировать и завоевывать признание, организовать тесное взаимодействие между субъектами образовательного процесса даже без их личного контакта. В свою очередь система образования получит следующие преимущества: разрешение социально-экономических проблем; ликвидация отставания удаленных районов государства от образовательных центров – свободный доступ к образованию; интеграция мирового интеллектуального потенциала, что приведет к развитию единого мирового образовательного пространства.

Таким образом, информатизация образовательной сферы способствует решению основных задач информатизации не только образовательной сферы, но и общества в целом.

НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ГАРМОНИЗАЦИИ СЕМЕЙ СОТРУДНИКОВ

В Семейном кодексе РФ, ст. 63, (п. 1.) требует от супругов: «...заботиться о здоровье, физическом, психическом, духовном и нравственном развитии своих детей¹».

Но в современном образовательном пространстве (будущие) супруги не обеспечены соответствующими знаниями. Об этом просто «кричит» в своей рецензии зритель художественного фильма «Дневник мамы первоклассника» (реж. Андрей Силкин, Россия, 2014), под ником SOPHIA SH: «...ни в школе, ни в институте никто нас не учит, самому важному и самому необходимому. Как нужно жить? Что такое жизнь в браке? Жизнь с ребёнком? Чего от этого ждать? Нас к этому не готовят, мы это не проходили!»²

Эту актуальную проблему могут решить руководители профсоюзных организаций. Предлагаемые материалы целесообразно выставить на сайте в электронном виде и вручить в печатном (ламинированном) виде (Ф. А-4, шпр. 9 или Ф. ½ А-4 шпр. 7.5) в Международный День семьи – 15 мая!

Для счастливой семейной жизни необходимо (до создания семьи):

1. Научиться жить здоровым образом жизни, который включает следующие взаимосвязанные элементы:

1. Утренняя физическая разминка (зарядка) и т. п. действия.
2. Водные закаливающие процедуры.
3. Ежедневная личная гигиена.

¹ Семейный кодекс РФ [Электр. ресурс]. URL: <https://ruskrf.ru/st-63-sk-rf...> (дата обращения: 14.01.2018).

² URL: <https://www.kinopoisk.ru/film/dnevnik-mamy-pervoklassnika-2014-803428/>.

4. Здоровое питание (не сбалансированное, не раздельное).
5. Удобная, элегантная одежда в соответствии с сезоном.
6. Отсутствие вредных для физического и духовного состояния человека привычек.

7. Здоровые половые взаимоотношения между юношей и девушкой (приоритет юношеского рыцарства и девичьего благородства, а не противозачаточных средств).

8. Здоровое мышление (Я уважаю (люблю) всех окружающих людей и все живое вокруг и «Как прекрасен этот мир!»).

9. Нравственная гармония взаимоотношений с ближайшими родственниками, соседями, друзьями, знакомыми, коллегами.

10. Отсутствие в повседневной жизни: *демагогии, бесполезной траты времени*, а также проявления отрицательных моральных качеств: *вероломства, высокомерия, грубости, злословия, зазнайства, злорадства, карьеризма, корыстолюбия, косности, лицемерия, малодушия, мещанства, распутства, скупости, тунеядства, трусости, ханжества, цинизма, чванства, эгоизма*.

11. Любовь к проведению свободного времени за работой в саду (огороде).

12. Ежедневно (регулярно): прослушивание красивой музыки, чтение классики художественной литературы, а также знакомство с высокоэстетичными и высоконравственными радио и телевизионными программами.

II. Изучить процесс воспитания, его основные элементы и применить в повседневной жизнедеятельности:

1. Процесс воспитания на основе общечеловеческих ценностей, представляет обогащение индивидуальности (и личности) человека положительными эмоциями: альтруизма, героизма, гуманизма, красоты, любви, милосердия, патриотизма, радости, сочувствия, справедливости, целомудрия, эмпатии; с одновременным изжитием противоположных отрицательных: *бюрократизма, волюнтаризма, конформизма, мести, нигилизма, предательства, ревности, сарказма, скептицизма, страха, тщеславия, ужасного* и знаниями, как он должен жить и что он

должен и не должен в жизни делать, а также развитыми положительными моральными качествами общечеловеческого идеала современной этики (бережливости, благородства, вежливости, великодушия, верности, выдержки, духовности, идейности, искренности, мужества, правдивости, принципиальности, самоотверженности, скромности, смелости, терпимости, трудолюбия, человечности, честности, чувства нового, чуткости; с одновременным изжитием противоположных отрицательных: *вероломства, высокомерия, грубости, зазнайства, злорадыства, злословия, карьеризма, корыстолюбия, косности, лицемерия, малодушия, мещанства, распутства, скупости, трусости, тунеядства, ханжества, цинизма, чванства, эгоизма*), применёнными в повседневной жизнедеятельности.

2. Домашний досуговый центр – фундамент воспитания, – синтез библиотеки, фонотеки, видеотеки со специально отобранными книгами (н. п. Л. Н. Толстой «Круг чтения» и мн. др.), аудио (н. п. поэт А. Нетребко и мн. др.) и видеозаписями (н. п. х. ф. «Цветы от Лизы», 2010 г., Россия, реж. А. Селиванов, в гл. ролях: А. Лазарев (мл.) и Г. Тарханова – и мн. др.) высокого духовно-нравственного содержания, мебель, аппаратура для их прослушивания и просмотра, а также Дневник самовоспитания.

3. Комплекс самовоспитания (семейного взаимовоспитания):

Каждый вечер (регулярно) я (мы всей семьёй) примерно в 20 часов, занимаюсь(емся) самовоспитанием (взаимовоспитанием). Слушаю(ем) любимые музыкальные произведения; пою(ём) под караоке свои любимые песни и романсы, читаю (читаем вслух и обсуждаем) «Круг чтения» Л. Н. Толстого и выделяю (совместно выделяем) ответы на вопросы, что должен и не должен человек в жизни делать, и делаем записи в свой Дневник самовоспитания, в соответствующую, не прекращающуюся Таблицу; рассматриваю и повторяю (совместно обсуждаем предыдущие записи в Таблице); смотрю и анализирую (смотрим и обсуждаем) фильмы и видеопрограммы высокого духовно-нравственного содержания; занимаюсь (совместно занимаемся) развитием очередного положительного морального качества и изжитием

противоположного отрицательного с записью в Дневник самовоспитания; играем в настольные, семейные, образовательные игры «Занимательная этика» и «Лото: общечеловеческие ценности»; рассматриваю, анализирую (совместно рассматриваем и анализируем) сайты в интернете и альбомы высокого изобразительного искусства, делаю (делаем) записи в Дневник самовоспитания; анализирую (совместно обсуждаем и анализируем) текущие духовно-нравственные события общественной жизни: ЗОЖ, ТВ и радиопрограммы, фильмы, премьеры, концерты, вернисажи; планирую (планируем совместные) творческие дела, приносящие пользу окружающим людям; в заключение, посылаю (совместно посылаем) красивые, добрые и высоконравственные мысли – чтобы всем людям было хорошо!

III. Изучить и применить в повседневной жизнедеятельности элементы Комплекса подготовки к семейной жизни:

1. Материально обеспечить брачный союз: получить профессию и найти любимую работу, приносящую пользу окружающему миру.

2. Приобрести навыки и умения самостоятельности в быту:

- умения жить здоровым образом жизни;
- умения готовить здоровую пищу;
- умения с пользой проводить свободное время (читать, заниматься изобразительным искусством, играть на музыкальных инструментах, петь, заниматься рукоделием, выращивать овощи и фрукты и др. хобби);
- умения соблюдать личную гигиену;
- умения выполнять косметический ремонт квартиры;
- умения стирать, убирать, ухаживать за одеждой и обувью;
- умения выращивать овощи и фрукты, а также заготавливать их впрок;
- умения (знания) применять правила этикета во всех сферах жизнедеятельности;
- умения заниматься ежедневным самовоспитанием (семейным взаимовоспитанием);
- умения вести семейный бюджет;

– умения вести себя так, чтобы на Вас невозможно было обидеться;

– умения организовать семейные торжества по специально разработанным сценариям включающим: встречу гостей; торжественную часть; угощение, развлечения, проводы гостей;

– умения гармонично общаться;

– умения со вкусом без излишеств одеваться в одежду, которая Вам идёт.

3. Знать: смысл семейной жизни, смысл рождения и воспитания детей.

4. Любить друг друга или быть близкими, верными друзьями.

5. Проверить совместимость для семейной жизни:

– по стихиям знака Зодиака (огонь-огонь), (воздух-воздух), (огонь-воздух), (вода-вода), (земля-земля), (вода-земля) (н. п. Знак Зодиака «Рыбы» – стихия «вода», с 22 февраля по 21 марта);

– отношение к материальным ценностям;

– отношение к религии;

– отношение к здоровому образу жизни;

– отношение к смыслу жизни;

– отношение к проведению свободного времени;

– отношение к внешнему виду жениха (невесты);

– отношение к рождению и воспитанию детей;

– взаимоотношения с близкими родственниками жениха (невесты);

– отношение к умению себя вести дома и в общественных местах;

– отношение к друзьям (знакомым) жениха (невесты);

– отношение к ведению домашнего хозяйства; и др.

IV. Знать, как (будущим) родителям, особенности подготовки к рождению здорового и беспроблемного (без проявления девиаций) ребенка и уметь применить в повседневной жизнедеятельности:

– занимаются ежедневным взаимовоспитанием в домашнем, регулярно пополняемом высокими духовно-нравственными источниками, ДЦ и ведут персональный Дневник самовоспитания;

- имеют любимую профессию и работу, приносящую только пользу окружающему миру (работают без карьеристских побуждений);
- живут в (разносторонней) гармонии с окружающими;
- умеют воспитывать детей (не только кормить, одевать и давать образование) ещё до рождения и в любом возрасте;
- любят будущих детей независимо от их пола;
- живут абсолютно честно во всём и со всеми;
- не имеют долгов;
- бескомпромиссно живут здоровым образом жизни;
- имеют разносторонние знания для важнейшего процесса – зачатия ребёнка: (не менее, чем за шесть месяцев до зачатия и на всю оставшуюся жизнь):

1) Сгармонизировать интимные взаимоотношения.

2) Сгармонизировать взаимоотношения с окружающими людьми (родными, знакомыми, друзьями, коллегами) и не допускать: *грубости, зазнайства, злословия, карьеризма, распутства, скупости, ханжества, чванства и т. п.*

3) Отказаться от вредных привычек: *ненормативной лексики, алкоголя, табака, наркотиков и т. п.*

4) Быть трудолюбивыми, честными, добрыми, человечными, толерантными.

5) Любить своего будущего ребенка, независимо от пола.

6) Рассчитать стихию даты рождения ребенка, совместимой со стихией, соответствующей знаку Зодиака родителей (н. п. весы-воздух, с близнецами и водолеем).

7) Непосредственно зачатие проводить лучше на лоне природы:

- совместно пожелать здорового зачатия (верующим – помолиться);

- день зачатия целесообразно сделать разгрузочным (поститься);

- вблизи желательно иметь пахнущие розы или запах ладана;

- целесообразна тихая, красивая музыка;

- зачатие проводить с любовью друг к другу и будущему ребенку, а не к чувственному наслаждению!

При удачном зачатии, после третьего месяца беременности, необходимо заниматься воспитанием ребенка до рождения!...и Вас ждут безболезненные роды и здоровый, беспроблемный ребенок!

V. Изучить элементы гармонии семейной жизни и уметь применить их в своей (будущей) семье:

1. Взаимное внимание и забота:

– супругу в КД супруги взять на себя ведение домашнего хозяйства, усилив внимание и заботу;

– отсутствие во взаимоотношениях *ревности* (и повода для неё);

– вдохновение супруга(и) на все, приносящее пользу окружающему миру;

– приглашение незнакомых супругу(е) друзей и знакомых только по согласованию с ним (ней);

– без напоминаний, подробное объяснение своего отсутствия дома в назначенное время;

– красиво накрытый обеденный стол (скатерть, салфетки, приборы, цветы и т. п.);

– отсутствие *споров, ссор, оскорблений, грубости* в присутствии других людей (особенно детей);

– при ожидании ребёнка, супругу обеспечить супруге: максимум любви и заботы, здоровый образ жизни; оградить от: *стрессов, неприятностей, влияния не норм. экологии, финансовых затруднений* и др.

2. Домашнее хозяйство:

– отчет о денежных расходах в специальной книге;

– добросовестное выполнение каждым членом семьи конкретно определенного объема домашних дел; и др.

3. Общение супругов:

– вежливость, культура поведения за столом и т. д.;

– отсутствие в общении *осуждения и критики* кого-либо;

– отсутствие в общении между супругами (и детьми) *крика, грубости* (в т. ч. *ненормативной лексики*) и т. п.;

– беседы только на интересующие супруга (супругу) и полезные (в т. ч. для детей) темы; и др.

4. Воспитание детей в радости, красоте, доброте; положительный личный пример детям и др.

5. Ежедневное (регулярное) взаимовоспитание супругов и детей в оборудованном ДДЦ.

6. Бескомпромиссный Здоровый образ жизни родителей и детей.

7. Общение с окружающими людьми:

– доброта, вежливость, внимание и забота, любовь ко всем людям; и др.

Здоровые, счастливые, жизнерадостные сотрудники повысят в разы производительность труда любого предприятия (организации)!

Угрюмова А. А., д.э.н., профессор
г. Коломна, ФГБНУ ВНИИ «Радуга»

Савельева М. В., д.э.н., профессор
г. Москва, РАНХиГС

РИСКИ ФОРМИРОВАНИЯ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ В РАЗВИТИИ РЕГИОНОВ

22 сентября 2017 г. в регионах РФ был инициирован цикл региональных мероприятий по реализации, поставленной правительством задачи по созданию ВРМ.

На основании анализа исследуемого процесса авторами были выделены территории и отрасли, в которых в настоящее время в России преобладают высокотехнологичные рабочие места. Так, территории, предрасположенные к высокой концентрации ВКР включают в себя городские, промышленные, сырьевые агломерации, а также регионы – технологические лидеры (рис. 1).

Одним из критериев выделения высокотехнологичных отраслей, предрасположенных к высокой концентрации ВКР, является наукоемкость, которая некоторыми специалистами оценивается через соотношение уровня расходов на НИОКР к затратам на производственные расходы. При этом его пороговое значение 3,5%¹.

Диапазон значения данного показателя от 3,5 до 8,5% свидетельствует о том, что инвестиции в НИОКР достаточно высоки. Значение выше 8,5% позволяет выделить отрасль как лидирующую по этому параметру.

В настоящее время объемы расходов на исследования и разработки со стороны российских компаний существенно уступают зарубежным показателям. В одной из наиболее наукоемких отраслей – авиационной и ракетно-космической

¹ Расходы на НИОКР // <https://icss.ru/vokrug-statistiki/rasxodyi-na-niokr>.

промышленности – доля расходов на НИОКР от выручки ведущих российских компаний – ОАК и «Вертолеты России» – в 2015 г. составила лишь 1,4% и 1,2% соответственно.

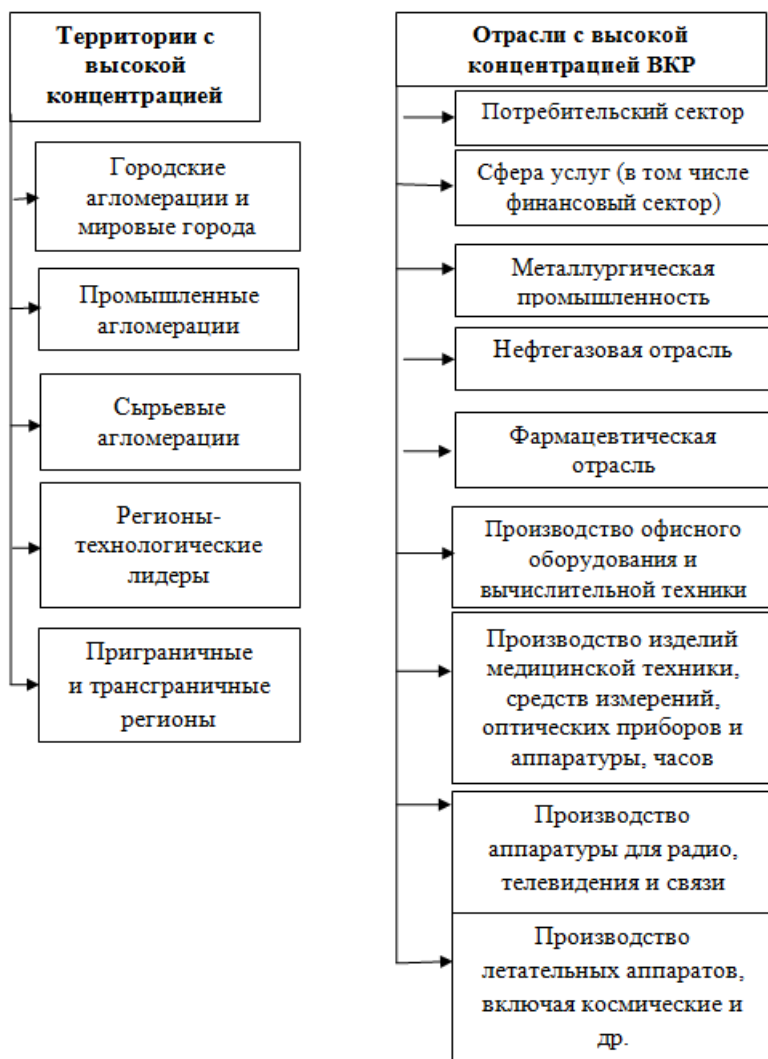


Рис. 1. Типы территорий и отрасли с высокой концентрацией ВКР

Источник: Составлено авторами

Отставание российских компаний по расходам на НИОКР наблюдается и в нефтегазовом секторе. В частности, расходы Газпрома на НИОКР в 2015 г. составили 0,2% выручки, Татнефти – 0,3%. Это в 2–3 раза ниже соответствующих показателей ведущих мировых производителей в данном секторе².

Создание высокотехнологичных рабочих мест является объективным требованием современного социально-экономического развития, как страны, так и её регионов, но имеет ярко выраженные выгоды и риски, которые необходимо учитывать при реализации данной задачи³.

Недоучёт рисков может вызвать такие отрицательные последствия, которые полностью нивелируют эффект от внедрения ВРМ. При этом необходимо различать общие для страны условия формирования данных рабочих мест и специфические условия конкретной территории.

Структура и взаимодействие выгод и рисков от внедрения ВРМ в стране отражена на (рис. 2). Рассмотрим более подробно риски, формирующиеся в процессе внедрения ВРМ в РФ.

Одной из ведущих проблем является наличие в российской экономике значительного количества отраслей с низко конкурентной экономикой, не стимулирующей формирование высокотехнологичных рабочих мест. К сожалению, к таким отраслям относятся: машиностроение (в частности автомобилестроение и сельскохозяйственное машиностроение), лёгкая и пищевая промышленность, производство строительных материалов.

Именно эти отрасли демонстрируют низкие экспортные возможности, проигрывают в позиционировании на отечественном рынке иностранным конкурентам, отстают от

² Расходы на НИОКР // <https://icss.ru/vokrug-statistiki/rasxodyi-na-niokr>.

³ Долженкова Ю. В., Угрюмова А. А. Инновационные формы занятости как инструмент антикризисного управления трудом в регионе. «Управление персоналом в программах подготовки менеджеров». Сборник материалов международного научно-практического семинара 13 ноября 2015 г. (двенадцатое ежегодное заседание). Воронеж, – 119 с., С. 27–28.

конкурентов по количеству эффективных предприятий, способных конкурировать с мировыми производителями и др.

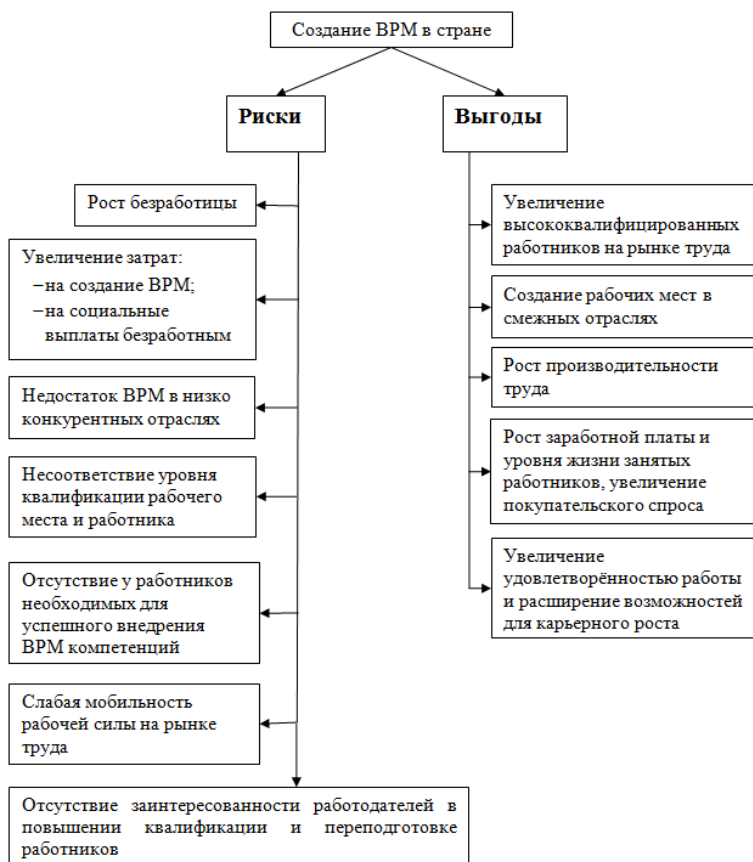


Рис. 2. Факторы, воздействующие на формирование BPM в стране.

Источник: Составлено авторами

Так, к причинам слабой конкурентоспособности отечественного машиностроения можно отнести: недостаточное качество производства комплектующих; не соответствующие современным требованиям эксплуатационные характеристики; выпуск внешне и морально устаревших моделей автомобилей.

Несоответствие уровня квалификации рабочего места и работника чаще всего проявляется в опережающем оснащении высокотехнологичным оборудованием рабочих мест, не обеспеченных работниками с необходимой квалификационной подготовкой и не обладающих требуемыми компетенциями при работе с данным оборудованием и технологией.

Слабая мобильность рабочей силы на рынке труда во многом объясняется отсутствием поддержки работников при переезде в другой регион, федеральный округ. Устоявшаяся внутренняя миграция в РФ традиционно тяготеет к Московскому и Санкт-Петербургу региону.

Так, с 2017 г. появилась возможность для жителей Российской Федерации получить для освоения землю на Дальнем Востоке. Желающие могут переехать в этот регион и на предоставленном в пользование земельном участке заниматься такими видами деятельности, как: сельское хозяйство, строительство или туризм. Однако формирование данных рабочих мест даже условно нельзя отнести к группе высокотехнологических, и государственная поддержка в данном случае ориентирована на стимулирование региональной занятости в целом.

Для большинства регионов реальной поддержкой со стороны государства, направленной на расширения формирования ВРМ стало бы включение территорий в федеральную программу, по поддержки занятости и созданию условий для повышения производительности труда⁴.

Таким образом, недоучёт или недостаточно серьёзное отношение к рискам при внедрении ВРМ может нивелировать выгоды от их создания и поставить под угрозу технологическую конкурентоспособность страны и регионов.

⁴ Угрюмова А. А., Савельева М. В. Маркетинг территорий: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. А. А. Угрюмовой, М. В. Савельевой. – М.: Издательство Юрайт, 2017.

Федченко А. А., д.э.н., профессор
г. Воронеж, ФГБОУ ВО «ВГУ»

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Активное применение информационных технологий во всех сферах общества, влияющее на формирование социально-трудовых отношений и требований к ее участникам, выявило приоритеты при трансформации систем вознаграждения. Превращение творческого потенциала человека в ведущий фактор экономического роста и национальной конкурентоспособности связано с необходимостью учитывать специфику как традиционных, так и нетрадиционных форм участия в трудовом процессе. Эти изменения предусмотрены необходимостью выполнять программу «Цифровая экономика Российской Федерации» № 1632-р, утвержденную 28 июля 2017 г. распоряжением Правительства Российской Федерации¹. Данная Программа и направлена на создание условий для развития общества знаний в Российской Федерации и повышение благосостояния и качества жизни граждан. Цифровая экономика представлена тремя следующими уровнями: 1) рынки и отрасли экономики; 2) платформы и технологии; 3) среда, которая создает условия для развития платформ и технологий и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики.

Особенность вознаграждения персонала проявляется на третьем уровне цифровой экономики, где создаются условия для ее развития, в т. ч. нормативное регулирование и формирование исследовательских компетенций. На данном уровне, наряду с другими направлениями, предполагается

¹ Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», (режим доступа http://static.government.ru/media/files/9gfm4fhj4psb79i5v7_ylvupgu4_bvr7m0.pdf).

создание постоянно действующего механизма управления изменениями и компетенциями (знаниями) в области регулирования цифровой экономики и принятие мер, направленных на стимулирование экономической деятельности, связанной с использованием современных технологий, сбором и использованием данных.

Цифровизация экономики предусматривает необходимость приспособления трудовых ресурсов к меняющимся информационным требованиям, предполагающим трансформацию организации трудовой деятельности, ее ориентацию на целевые формы управления и формирование команд. Происходит развития нестандартных форм трудовых отношений, размывание границ между работой и досугом с целью достижения баланса между личной жизнью и профессиональной занятостью. Современные системы вознаграждения должны учитывать эти особенности, а также изменения ценностных ориентаций, характерных для поколений X, Y, Z. В отличие от старших поколений X, ориентированных на традиционные ценности, представители цифрового поколения Y первыми признали творческий потенциал объединения всемирной науки в сети. Исходя из этого, полученный каждым сотрудником результат и, соответственно, вознаграждение зависят не столько от знаний, сколько от личных способностей ориентироваться в сетевой коммуникации. Поколение Z, активно использует беспроводное подключение к Интернету, что делает его более независимым и мобильным и способствует развитию нестандартных трудовых отношений, проявляющихся, прежде всего, в таких формах занятости, как лизинг, аутсорсинг, инсорсинг.

Вознаграждение должно являться инструментом комплексного воздействия на персонал, ориентированным на перспективные изменения, обусловленные цифровизацией экономики. Достигается это только при использовании компетентностного подхода, реализуемого при разработке профессиональных стандартов, в рамках формирования Национальной системы квалификаций.

Применение профессиональных стандартов регламентируется статьей 195.3. ТК. Формирование системы оплаты труда является одной из задач, решаемых профстандартами². Универсальность подхода в том, что профстандарт описывает деятельность специалиста, характеризуя ее наличием и содержанием тех или иных знаний и умений. В условиях постоянно меняющихся требований рынка труда, предполагается, что профстандарты будут дополняться каждые три года, а по некоторым позициям – каждые пять лет, что предполагает трансформацию как знаний, умений и навыков работников, так и применяемых систем вознаграждения. При формировании системы вознаграждения, основанной на компетентностном подходе, на наш взгляд, целесообразно учитывать этап жизненного цикла организации, а для получения еще большего эффекта – этап жизненного цикла работника.

С учетом того, что современная организация отдает предпочтение тем работникам, которые желают получить нечто большее, чем фиксированную заработную плату и стремятся повысить свой доход, наиболее ориентированными на современные изменения, на наш взгляд, являются следующие системы вознаграждения, основанные на использовании: 1) бального метода оплаты труда за знания и навыки, системы грейдов, 2) долевого распределения средств на оплату труда на основе показателей, отражающих уровень владения компетенциями и трудовой вклад работника; 3) моделей оплаты за выполненную работу с учетом трудовых навыков.

При бальном методе оплаты труда базовая ставка устанавливается применительно к рабочему месту или работе и дифференцируется исходя из индивидуальных показателей деятельности работников в зависимости от количества полученных баллов, или оценки должностей (система грейдов).

² Положение о профессиональном стандарте, утвержденное распоряжением Президента РСРП. № РП-46 от 28 июня 2007 г. (режим доступа <http://media.rsp.ru/document/1/d/a/dad700c6ffaebc34a845fc1ccca2081c.pdf>).

Грейды группируют работы равной ценности или аналогичного содержания с целью администрирования зарплат³. В зависимости от принадлежности должности к определенному грейду часто определяется социальный пакет сотрудника и размер премиальных выплат. Для усиления стимулирующего эффекта применяют систему ключевых показателей, позволяющих оценить общие результаты.

При долевом распределении средств на оплату труда компетенции работника могут отражаться в интегральных коэффициентах, учитывающих трудовой вклад, или трудовое участие. Заработная плата работника в этом случае рассчитывается одним из следующих способов: распределяется долевым способом вся сумма средств на оплату труда или только превышающая гарантированную часть.

В условиях цифровизации экономики и развития нестандартных форм занятости наиболее приемлемыми, на наш взгляд, являются системы оплаты труда, построенные с учетом трудовых навыков (*skill-based pay systems*) (далее – SBP системы)⁴. При использовании этих систем труд работников оплачивается скорее в зависимости от предела, глубины и видов трудовых навыков, которые они в состоянии реализовать, чем в соответствии с выполненной ими работой. Этот вид системы известен также под таким названием, как оплата труда за мастерство, за знания, за многопрофессиональность и т. д.⁵ В отличие от традиционных систем оплаты труда по выполняемой работе SBP системы требуют более высокой степени участия в управлении различных категорий работников

³ Human Resources Management. Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhard, Patric M. Write, McGraw-Hill Irwin. – Boston, 2003, p. 456.

⁴ Armstrong M. Employee Reward. – London: Fakenham Photosetting, 1999. – 515 p.; Bereman N. A., Lengnice-Hall M. L., Compensation Decision Making (computer-based approach). – The Dryden Press, Harcourt Brace College Publishers, 1994. – p. 107–115.

⁵ Федченко А. А. Компенсационный пакет организации: подходы к формированию / А. А. Федченко // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2008. – № 1, – С. 114–122. (118–120).

и их групп. Кроме линейных менеджеров и профессионалов по управлению трудовыми ресурсами, к процессу организации систем привлекаются работники, непосредственно занятые в них.

К моделям оплаты за выполненную работу с учетом трудовых навыков, ориентированным на индивидуальные рабочие места и виды работ, относятся: «лестница» (stair-step model); «школьный курс обучения» (school-curriculum model); матрица реализации трудовых навыков (skill-performance matrix). К моделям, ориентированным на групповые рабочие места и виды работ, относятся: «группа трудовых навыков» (skill-blocks model); «возрастающая шкала работ» (job point accrual model); «пересечение подразделений» (cross-departmental model).

Считается, что не существует наилучшего метода определения группы навыков по SBP системе. Выбор должен основываться на учете того, что лучше всего подходит для конкретной организации, т. е. рассматриваются альтернативы, которые зависят от типа технологии, количества видов работ, размера организации. При этом, должно контролироваться соблюдение требования гарантированного минимального размера оплаты труда.

Таким образом, вознаграждение персонала в условиях цифровой экономики должно осуществляться в соответствии с трансформацией социально-трудовых отношений, учитывающей развитие нестандартных форм занятости, расширение использования компетентностного подхода и стандартизации.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ РЕГИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ

Мониторинг уровня заработных плат работников региональных компаний может проводиться различными методами, один из которых базируется на основе анализа информации региональных рекрутинговых компаний и информации, полученной косвенным путем, в т. ч. путем анализа резюме кандидатов, обзвона целевой аудитории и использования открытых информационных источников. Для уточнения полученных результатов используются прямые источники информации, в частности получение информации из непосредственного общения с работниками компаний, кадровыми работниками, сотрудниками бухгалтерии и руководителями подразделений. Служба исследований HeadHunter в период с 17 октября по 7 ноября 2017 года провела опрос 9 560 российских работников и выяснила, что «69% отечественных специалистов не могут назвать свою заработную плату достойной, – данный показатель остался прежним по сравнению с аналогичным исследованием 2016-го года. В нынешнем году, как и в предыдущем, достойной свою заработной плату считают только 3% от общего числа опрошенных»¹.

Для достижения максимально возможной достоверности результатов при проведении мониторинга регионального рынка труда применяются следующие приемы:

– при проведении исследования информация собирается по компаниям, сопоставимым по статусу и объему;

¹ Моя зарплата меня недостойна – мнение абсолютного большинства российских работников. URL: <https://hhcdn.ru/file/16496420.pdf>.

- в каждом регионе данные анализируются не менее чем по пяти сопоставимым компаниям;
- уровень заработных плат по каждой из должностей рассчитывается как средняя арифметическая;
- сбор информации и расчет результатов производится в одной и той же валюте (рублях).

Если в каком-то регионе исследуемая должность отсутствует в компании, либо по ней не удастся получить данные, либо полученных данных недостаточно для проведения анализа, тогда такая должность не включается в результаты мониторинга, а по ней формируются отдельные комментарии в пояснительной записке.

Регулярные обзоры заработных плат специалистов рынка труда проводит исследовательский центр Superjob. «Источником информации для подготовки обзоров служит крупнейшая в России база данных резюме специалистов (более 25 000 000 резюме) и предложения работодателей (более 60 000 вакансий в сутки), публикуемые на портале Superjob»². Анализ уровня заработной платы по конкретной должности проводится на основе информации по сопоставимым позициям, размещенным в базе данных портала Superjob не ранее трех месяцев на момент проведения мониторинга. Количество данных, используемых для каждого обзора заработных плат, определяется в каждом конкретном случае в зависимости от особенностей исследуемой должности. Одной из важнейших проблем проведения регионального мониторинга рынка труда является тот факт, что при сходных трудовых функциях названия должностей существенно отличаются в разных компаниях. Зачастую информация по таким должностям как продавец, менеджер по продажам, специалист по обслуживанию клиентов приводится в обобщенном виде.

² Заработная плата и обзоры зарплат. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/obzor/>.

Еще одной проблемой анализа заработных плат работников является текущая характеристика региональных рынков труда, на которых работа по некоторым должностям выполняется не по трудовому, а по гражданскому договору. При этом информация о заработной плате может быть несопоставимой в связи с необходимостью произвести перерасчет уровня заработной платы на основе информации о фактически отработанном времени. Такая ситуация особенно характерна для специалистов по IT-технологиям, которые зачастую работают дистанционно на условиях неполного или гибкого рабочего времени.

Заработная плата руководителей высшего и среднего уровня, как правило, включает в себя фиксированный оклад и премию по результатам работы компании. При этом срок выплаты премии может приходиться на разные учетные периоды, например годовая премия за текущий год выплачивается во втором или третьем квартале следующего года. Поэтому возникает необходимость выбора единого правила сбора и обработки данных: или по периоду начисления, или по периоду фактической выплаты. Результаты мониторинга заработной платы могут быть существенно искажены и в том случае, если «формальные» источники информации (руководители компаний, сотрудники бухгалтерии) предоставляют данные по начисленной заработной плате, а «неформальные» источники (работники компаний, сотрудники рекрутинговых компаний) указывают фактически выплаченную заработную плату.

Для отдельных должностей существуют особые трудности оценки среднего уровня заработной платы. Например, заработные платы специалистов и руководителей в сфере продаж обычно формируются по принципу «оклад + премия по результатам продаж». При этом размер должностного оклада продавцов может вообще не учитывать уровень должности или сложность выполняемой работы, а определяться применяемой в данной компании структурой оплаты труда. Даже у

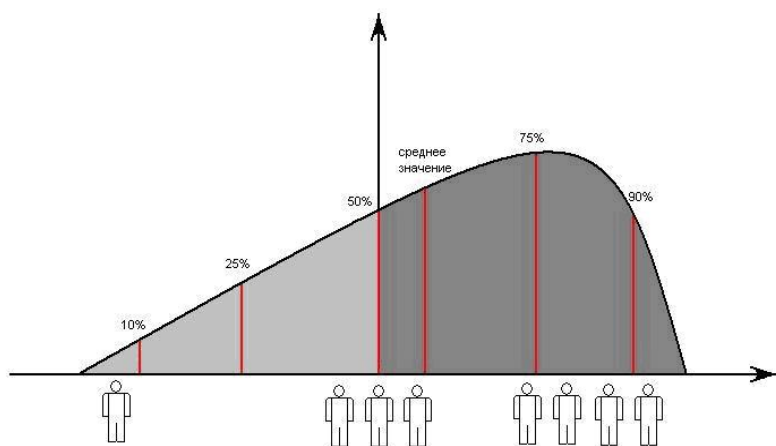
высококвалифицированных специалистов по продажам размер должностного оклада может быть очень небольшим, а основная доля заработной платы выплачиваться в виде премии по результатам работы. Тогда корректная оценка среднего уровня месячной заработной платы потребует специального перерасчета с учетом срока и порядка выплаты премии по результатам работы. В этом случае наличие достоверной информации о фактически начисленной месячной заработной плате не позволит произвести достоверный расчет среднего месячного регионального уровня заработной платы специалистов по продажам из-за существенной разницы в структуре и системе оплаты труда работников разных компаний.

Еще одной сложностью анализа уровня заработной платы специалистов по продажам является особенность установления их должностного оклада в зависимости от категории клиентов (юридические или физические лица), с которой они работают. Должностной оклад начальника отдела по работе с физическими лицами может составлять такую же сумму, как у специалиста отдела по работе с юридическими лицами. Таким образом, расчет регионального уровня заработной платы руководителей и специалистов по продажам должен учитывать не только название и иерархический уровень должности, но и вид канала продаж.

Существенным фактором, искажающим уровень средней заработной платы, является порядок замещения должностей. Для регионального рынка труда характерна ситуация, когда общий размер заработной платы (в том числе и размер должностного оклада) существенно выше у работников, приглашенных из компаний-конкурентов или из более развитых регионов и мегаполисов. Если руководитель или специалист приглашается на работу по развитию нового направления для компании, то его должностной оклад будет даже на первом этапе больше примерно в 2 раза.

Средние заработные платы сотрудников административного блока (юристы, бухгалтеры, администраторы, операторы ПК,

офис-менеджеры) обычно соответствуют средним значениям по региону или населенному пункту (городу). В то же время при одном уровне заработной платы трудовые функции и объем работы административных работников могут значительно отличаться. Для более глубокого анализа рекомендуется сопоставлять значения медианы и среднего значения: если медиана меньше среднего, то основная масса данных больше медианы (рис. 1³).



Таким образом, корректность методики и порядка проведения оценки регионального уровня заработных плат напрямую определяют сопоставимость и достоверность результатов исследования.

³ Куприн В., Николенко С., Шевякова С. Обзоры заработных плат и их использование в практике управления оплатой труда в компании. URL: <http://www.obzorzarplat.ru/stats/view/?id=1485>.

РАЗВИТИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ И ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОСНОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Институциональная особенность профсоюзов состоит, прежде всего, в том, что они встроены в систему социально-трудовых отношений, поэтому профсоюзы скорее можно считать «институтом регуляции социально-трудовых отношений» в современных условиях. основополагающими целями функционирования профсоюза как одного из институтов рынка труда и социально-трудовых отношений можно считать преодоление безработицы, поддержание стабильно высокого уровня занятости населения, движение к обеспечению достойного труда, а также гарантию поддержания минимального уровня оплаты труда. Отличительная черта функционирования этого института состоит в том, что он занимает промежуточное положение среди других базовых институтов (экономических, политических, социальных), что приводит к тому, что он постоянно испытывает на себе воздействие внешних факторов¹.

Профсоюзы выполняют функции неких «посредников» между работодателем (предпринимателем или собственником) и наемными работниками, аккумулируя при этом внутреннюю корпоративную информацию, которая затем используется для защиты интересов сотрудников. И именно в этом и заключена ключевая роль профсоюзов.

В России профсоюзы чаще всего координируют собственную деятельность в соответствии с европейскими

¹ Кучигина С. К. Гендерные аспекты современного рынка труда / Монография. Пенза: ПГУАС, 2013. 118 с.

практиками. В Европе профсоюзы для повышения авторитета и расширения рамок сферы влияния довольно часто прибегают к тактике создания крупноотраслевых «профсоюзных картелей» (например, объединение профсоюзов текстильщиков и металлистов в Германии и машиностроителей и электриков в Великобритании в 1990-е годы).

Особенности исторического и социокультурного развития, а также экономические преобразования привели к тому, что в европейских странах профсоюзы на сегодня располагают существенной материальной базой. Эта материальная база используется в целях повышения эффективности собственной деятельности (юридические фирмы, фонды, страховые компании и «профсоюзные» банки). Страховые компании, например, направляют свою деятельность только на нужды профсоюзов, а юридические компании строят свою деятельность строго в соответствии с нуждами отраслевых профсоюзов, а турагентства оказывают услуги для члена профсоюза на льготных условиях².

В России профсоюзы отчасти решают проблемы усиления роли на рынке труда путем повышения уровня членства в профсоюзах через системы мотивации для уже действующих представителей и привлечения новых членов из молодых специалистов. В отличие от аналогичных организаций в Европе российские профсоюзы не имеют возможности для свободного осуществления собственной деятельности, потому что ограничены финансовыми средствами, полученными от профсоюзных сборов и незначительного финансирования со стороны работодателей³.

Повышать авторитет профсоюзов для сотрудников предприятий возможно, расширяя функциональную структуру

² Кучигина С. К. Гендерные аспекты современного рынка труда / Монография. Пенза: ПГУАС, 2013. 118 с.

³ Резник Г. А., Волокушин Д. В. Эволюция социальной ответственности в теориях стратегического управления // Экономическое возрождение России. 2012. № 3. С. 58–66.

(функционал): кроме основных представительских, охранительных и организаторских функций можно добавлять также экономическую, которая позволила бы профсоюзам прийти к самоокупаемости (например, возможности получать средства от сдачи в аренду площадей под рекламную деятельность коммерческих компаний).

Путь к наиболее эффективной форме деятельности профсоюзов ведет к формированию уникальной модели взаимодействия профсоюзов с работниками и работодателями, а также различными институциональными структурами на разных уровнях и органами государственной власти. Модели должны разрабатываться с учетом территориальной и отраслевой принадлежности.

Современная наука выделяет следующие актуальные модели профсоюзов⁴.

1. Согласительная модель. Этой модели свойственны активные формы взаимодействия профсоюзных органов, а также государственных структур. Данная модель имеет высокий уровень централизации договорных процессов в коллективе, и используется в странах Северной Европы, включая Норвегию, Данию, Финляндию и Нидерланды.

2. Плюралистическая модель. Она не предусматривает существенных взаимосвязей, которые были бы закреплены на юридическом (институциональном) уровне. Модель регулируется коллективно-договорными процессами, которые концентрируются не на федеральном или региональном уровнях, а на основе отдельных предприятий. Такая модель характерна для англосаксонских стран (США, Великобритания и Канада).

3. Патерналистическая модель, которая была сформирована в Японии на базе системы «пожизненного найма», и

⁴ Кучигина С. К. Профсоюз как институциональная структура в условиях рыночной экономики // Мир науки. Интернет-журнал. 2014. Вып. 3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: (свободный). URL: <https://mir-nauki.com/PDF/17EMN314.pdf> (дата обращения 15.02.2018).

предполагает главенство позиции работодателей в решении социально-экономических проблем. Также системе свойственна позиция «подчинения» со стороны сотрудника, который стремится «восполнить» затраты работодателей, предоставляющих, в свою очередь, гарантии пожизненного найма. Также патерналистская модель была распространена в Советском Союзе и главенство в ней, в отличие от японской модели, было за государством в решении социально-экономических вопросов.

4. Модель социального партнерства. В основе данной модели заложено трехстороннее сотрудничество, которое осуществляется на разных уровнях и подкреплено положениями и позициями трудового законодательства. Распространена, в первую очередь, в Германии и применяется на сегодняшний день в России.

В современных условиях для большинства стран остается актуальной проблема формирования социально-психологической заинтересованности молодых сотрудников предприятий в профсоюзном членстве.

Формальный вариант системы взаимоотношений профсоюза и сотрудников появляется на основе нежелания работодателей идти на какие-то уступки в силу социально-психологических и исторических предпосылок. При формировании системы профсоюзной поддержки профсоюзные организации имели существенную социально-экономическую значимость, потому что при конфронтации работников и их работодателей критическими способами решения конфликтов становились стачки и забастовки профсоюзов. Современные организации подобного плана такой силой уже не обладают, и рычаги давления на работодателей ослабели, а диалог между профсоюзами и работодателями прекратил быть конструктивным.

Условия современной конкуренции на рынке труда предполагают непрерывный процесс профессионального самосовершенствования и саморазвития сотрудников. Степень

ответственности за проведение различных форм подготовки и переподготовки кадров, перекадываются целиком на работников, что является одной из главных проблем в общей системе взаимодействия работодателей и сотрудников⁵.

Актуальным на сегодня остается и вопрос о повышении степени эффективности работы профсоюзов на предприятиях. В связи с этим, на наш взгляд, необходимо комплексно подходить к решению проблемы расширения функциональных направлений деятельности профсоюзов, которые должны быть встроены (интегрированы) в систему менеджмента компаний. Основные из них⁶:

1. Консультативный менеджмент. Предполагает организацию работы по обеспечению информационно-правовой, социальной, а также производственно-экономической поддержки сотрудников.

2. Экспертный менеджмент. Включает в себя функции по обеспечению производственно-технологической и социальной деятельности на предприятии, а также функцию контроля за устранением различных проблем.

3. Представительский менеджмент (прежде всего, PR-менеджмент). Заключается в разработке и формировании стратегий делегирования полномочий, а также создании системы презентации профсоюза во внешней деловой среде, в также внутри самого предприятия.

Таким образом, можно отметить тот факт, что миссия профсоюзных организаций не должна ограничиваться защитой трудовых прав работников на предприятиях. Как институциональная организация профсоюз должен

⁵ Резник Г. А., Маскаев М. И. Экономическая сущность трудового потенциала // Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов: сборник статей XIII Международной научно-практической конференции. Пенза: Приволжский дом знаний, 2012.

⁶ Кучигина С. К. Профсоюз как институциональная структура в условиях рыночной экономики // Мир науки. Интернет-журнал. 2014. Вып. 3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: (свободный). URL: <https://mir-nauki.com/PDF/17EMN314.pdf> (дата обращения 16.02.2018).

формировать единое социально-экономическое и культурно-историческое пространство национального рынка труда, а также способствовать повышению эффективности взаимодействия его институтов, что в целом благотворно отразится на повышении производительности труда, уровне доходов, благосостояния и улучшении качества жизни людей.

ОПТИМИЗАЦИЯ РАССАДКИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Рассадка персонала в рабочем помещении является одним из важных компонентов управления человеческими ресурсами в любой организации. Рассадка сотрудников также «вписана» в кадровую политику организации.

Наиболее распространены следующие типы рассадки:

1. Американская. Сотрудники сидят за длинными рядами столов так, что один стол переходит в другой. Перегородки между столами если и присутствуют, то невысокие (рис. 1).

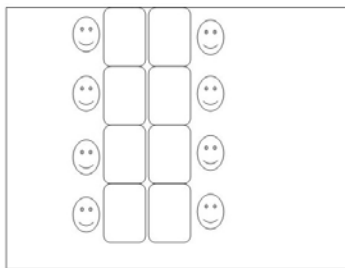


Рис. 1. Американская рассадка

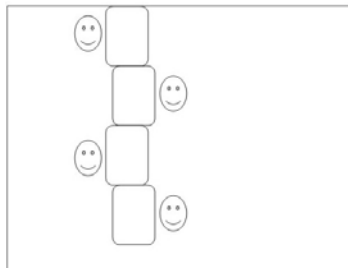


Рис. 2. Американская шахматная рассадка

2. Английская. Столы сотрудников сгруппированы по четыре (реже – пять) в единые блоки (кластеры). Каждый сотрудник имеет треугольную зону, смежную с такими же зонами двух соседей. В рабочем помещении может быть несколько таких кластеров (рис. 3).

3. Российская. Столы сотрудников стоят в основном изолировано друг от друга. Сами сотрудники сидят спиной к стенам или перегородкам. Каждый сотрудник имеет обширную зону контроля (рис. 4).

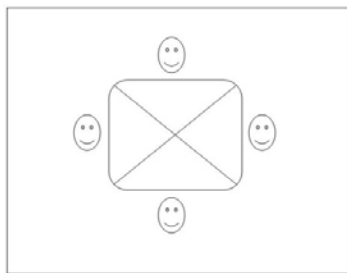


Рис. 3. Английская рассадка

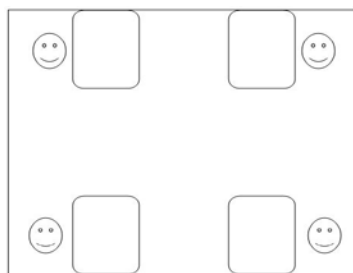


Рис. 4. Российская рассадка

Достоинствами американской системы являются:

- Возможность полноценного контроля за деятельностью всех сотрудников. Руководитель может, войдя в комнату с таким расположением столов и рабочих мест сразу увидеть, чем занимаются сотрудники. Экраны их компьютеров будут для него визуальны доступны.

- Экономия офисного пространства. Данный вариант рассадки позволяет уместить максимальное количество рабочих мест на фиксированной площади.

- Работающие рядом легко контролируют своих соседей, и, следовательно, могут оперативно сообщать руководству о случаях нарушения корпоративных правил и трудовой дисциплины.

Недостатки американской системы:

- Большая скученность сотрудников, которая создает повышенный шумовой фон и мешает сосредоточению на работе.

- Высокий уровень стресса из-за ощущения постоянного контроля.

- Потеря части эффективности, так как значительная доля энергии сотрудника тратится на попытки сосредоточиться и абстрагироваться от окружающих.

Достоинствами английской системы являются следующие:

- Она прекрасно подходит для командной или проектной работы, поскольку группа из четырех человек, собранных в одном рабочем кластере, естественно объединяется и чувствует

себя относительно комфортно. При этом сохраняется возможность контроля за сотрудниками со стороны проходящего мимо руководителя, так как экраны многих (хотя и не всех компьютеров) повернуты к нему.

- Экономия средств на офисной мебели, так как четырехсоставной кластер стоит дешевле, чем четыре полноразмерных рабочих места.

Недостатки английской рассадки:

- Малая площадь рабочего места.
- Неудобная треугольная форма рабочего стола.
- Сложность в абстрагировании от разговоров двух ближайших коллег по кластеру.

Достоинствами российской системы являются:

- Психологически комфорт работника, который чувствует свою защищенность и контролирует значительное пространство вокруг себя.

- Рабочее пространство, достаточное для длительной продуктивной работы.

- Отсутствие шумовых проблем, так как сотрудники расположены далеко друг от друга.

Недостатки российской системы:

- В любом помещении при такой рассадке можно установить очень небольшое количество рабочих мест.

- Офисные площади расходуются не экономно.

- Нет возможности оперативного контроля за рабочими местами сотрудников, так как экраны их компьютеров не видны для проходящего мимо менеджера.

Нельзя не видеть существенное влияние рассадки сотрудников на производительность их труда. Её прирост может перевесить расходы на мебель или даже лишние офисные метры. При американской рассадке производительность труда в долгосрочном периоде будет минимальной, так как чем дольше сотрудник продолжает работать на таком рабочем месте, тем больше вероятность профессионального выгорания (burnout), которое, как известно, снижает мотивацию к труду практически до нуля.

Английская рассадка также не способствует росту производительности труда, так как сотрудник страдает от недостаточности своего рабочего пространства, а также от шума соседей. Однако при работе в проектной команде, состоящей из четырех человек (в ряде случаев из пяти), такая рассадка дает некоторый прирост производительности.

Российская рассадка позволяет увеличивать производительность труда в долгосрочном периоде прежде всего за счет психологического комфорта сотрудников. Чувствуя себя защищенными, они не тратят лишней энергии и дополнительного времени на сосредоточение и абстрагирование. Эти ресурсы расходуются на прямое выполнение работы.

Таким образом, рассадка запускает психологический механизм либо роста (российская, английская в случае командной работы), либо снижения (американская, английская в случае индивидуальной работы) производительности труда. Влияние рассадки на производительность труда может быть не значительным в первые дни и недели работы сотрудника в данной компании. Но постепенно оно увеличивается и становится не менее существенным, чем влияние таких факторов, как корпоративная культура, материальное и нематериальное стимулирование, бенефиты, и т. д.¹

В общем виде производительность труда сотрудника может быть представлена как произведение нескольких коэффициентов:

$$ПТ = (V/T) K_p K_{\text{кк}} K_{\text{ст}} K_{\text{об}} K_{\text{бен}} K_{\text{ал}},$$

где V/T – объем продукции или услуг в единицу времени, вырабатываемый сотрудником,

¹ Цыпин П. Е., Разуваев А. Д. Влияние рассадки сотрудников на производительность труда. В сборнике: Повышение производительности труда на транспорте – источник развития и конкурентоспособности национальной экономики, 2016. С. 346–349.

K_p – коэффициент, связанный с влиянием рассадки на сотрудника,

$K_{кк}$ – коэффициент, определяющий влияние корпоративной культуры на сотрудника,

$K_{ст}$ – коэффициент, определяющий влияние стимулирования любого вида на сотрудника,

$K_{об}$ – коэффициент, учитывающий влияние обучения на сотрудника,

$K_{бен}$ – коэффициент, учитывающий влияние элементов социального пакета (бенефитов) на сотрудника,

$K_{ад}$ – коэффициент, учитывающий влияние мероприятий по адаптации на сотрудника.

В заключение следует отметить, что для максимизации производительности труда следует грамотно и рационально учитывать особенности динамики работоспособности сотрудников, эффективно распоряжаться имеющимися площадями помещений и активно использовать стратегии выбора оптимальной рассадки в зависимости от типа решаемых задач².

² Цыпин П. Е. Разуваев А. Д. Влияние планировочных решений производственных помещений на производительность труда. В сборнике: Повышение производительности труда на транспорте – источник развития и конкурентоспособности национальной экономики. Труды Второй национальной научно-практической конференции. 2017. С. 196–199.

Шапиро С. А., к.э.н., доцент

Вешкурова А. Б., к.э.н.

г. Москва, Академия труда и социальных отношений

АНАЛИЗ МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ СОЦИАЛЬНО-УЯЗВИМОЙ ГРУППЫ НАСЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ СТЕПЕНИ ЕЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Согласно Конституции Российской Федерации (ст. 7) наша страна является социальным государством¹. В соответствии с пунктом 2 данной статьи «В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты».

В связи с этим в нашей стране, в частности в г. Москве, существуют различные центры, относящиеся к службам занятости населения как федерального, так и регионального уровня, проводящие обучение социально-уязвимых групп населения с подбором вакансий для последующего трудоустройства.

Одним из таких учреждений является ГБУ «Женский деловой центр»², относящийся к Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы, основной функцией которого является обучение и трудоустройство женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста трех лет, т. е. одной из социально-уязвимых групп населения.

¹ Конституция Российской Федерации. – URL: <http://constrf.ru/razdel-1/glava-1> (дата обращения 28.02.2018).

² ГБУ «Женский деловой центр» – официальный сайт. – URL: <http://www.wbcenter.ru> (дата обращения 28.02.2018).

Естественно, что большинство женщин из данной социальной группы приходят в данный центр по направлению служб занятости города Москвы с целью восстановить навыки и умения, а также освоить новые профессиональные компетенции по нескольким направлениям обучения в рамках таких форм как профессиональная переподготовка и повышение квалификации. При этом следует отметить, что обучение ведется за счет бюджетных средств города Москвы, что является реальным проявлением механизма социальной защиты населения.

Авторами данной статьи в течение 2017 года было проведено исследование мотивационных факторов, влияющих на поведение респондентов в разных ситуациях, в том числе и в трудовой деятельности. Исследование проводилось в нескольких группах профессионального обучения. Общее число респондентов составило 100 человек. Опрошенные женщины относятся к нескольким возрастным группам, различаются по профилю высшего или среднего профессионального образования, числу детей (от одного и более), профессии или вида деятельности, выполнявшейся до ухода в декретный отпуск.

Исследование мотивационных факторов проводилось с использованием теста «ЦМК», созданного С. А. Шапиро в рамках разработанной им циклической концепции трудовой мотивации³.

В данной концепции, относящейся к содержательным концепциям трудовой мотивации рассматриваются 6 групп потребностей.

1. Потребность в информации.
2. Потребность в обеспечении материального достатка.
3. Потребность в получении социального (общественного) статуса.
4. Потребность в наличии семейного положения.

³ Шапиро С. А. Диагностика персонала в циклической мотивационной концепции // Мотивация и оплата труда. № 1(45), 2016. с. 46–61.

5. Потребность в карьерном росте (вертикальном или горизонтальном).

6. Потребность в самосохранении⁴.

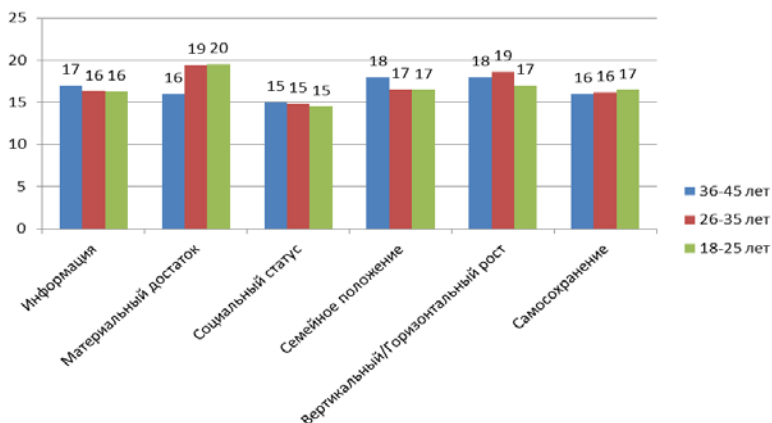


Рис. 1. Распределение потребностей, рассматриваемых в циклической мотивационной концепции от возраста респондентов, (в %)

На приведенном рисунке показано распределение каждой из вышеперечисленных потребностей по трем возрастным группам. Значение над столбиком означает удельный вес каждого мотивационного фактора для слушательниц определенной возрастной группы.

Наиболее высокая степень неудовлетворенности наблюдается по фактору *материальный достаток* у возрастных групп (18–25) и (26–35) лет; по фактору *семейное положение* у группы (36–45) лет; а также по фактору *карьерный рост* у возрастных групп (26–35) и (36–45) лет. Такое положение вещей является вполне объективным для отечественного социума в связи с тем, что в молодых семьях, имеющих детей,

⁴ Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Баландина О. В., Вешкурова А. Б. Концепции управления человеческими ресурсами. М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. С. 112.

материальное положение является доминирующим мотивом трудовой деятельности; в старшей возрастной группе, и часто, после рождения второго ребенка и последующих детей, браки распадаются; а проблемы занятости и карьерного роста, особенно после выхода из отпуска по уходу за ребенком и естественной потери части профессиональных компетенций становятся весьма актуальными. Именно поэтому, обучение, проводимое в рамках ГБУ «Женский деловой центр» является реальной мерой социальной защиты данной группы населения в целях формирования новых профессиональных навыков, знаний и умений, а также получения ими диплома о профессиональной переподготовке, дающего право работы по специальности. В определенной степени, эта мера социальной защиты, позволяет экономить средства для семейного бюджета, так как, средняя стоимость такого вида обучения как профессиональная переподготовка по учреждениям ДПО г. Москвы достигает 55 000 рублей.

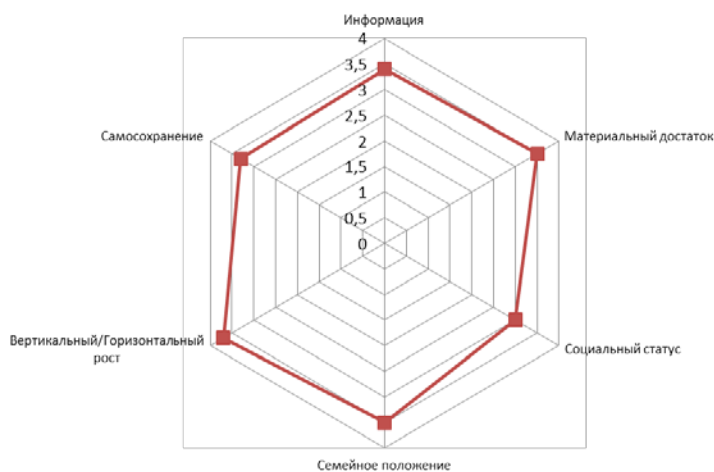


Рис. 2. Диаграмма балльного распределения мотивационных факторов по всем группам респондентов

Максимальный показатель по уровню неудовлетворенности каждой мотивационной потребности составляет 5 баллов, согласно разработанному авторскому тесту. Результаты анализа проведенного тестирования по всем респондентам, показывают, что среднее значение по каждому фактору не превышает 4 баллов. Это означает, что в данной социальной группе респондентов нет зашкаливающего уровня неудовлетворенности по тем или иным мотивационным факторам. Наиболее высокий уровень неудовлетворенности наблюдается по фактору *карьерный рост* – 3,7 баллов, что объясняется причинами, описанными выше. На втором месте – на уровне – 3,5 балла находятся потребности материального достатка и наличия семейного положения, что также объяснено выше. На третьем месте – 3,4 балла расположена потребность получения *информации*. Поскольку тестирование проводится в учреждении дополнительного профессионального образования, то вполне естественно, что получение знаний является достаточно важным делом для большинства респондентов, опять же во взаимосвязи с фактором *карьерный рост*. На четвертом месте расположена потребность в *самосохранении* – 3,3 балла. Данная потребность комплексная и состоит из нескольких элементов, таких как отсутствие угрозы физической и (или) экономической безопасности для себя и своей семьи, обеспечение нормального состояния своего здоровья и желания оставить о себе добрую память в последующих поколениях людей.

Очевидно, что в данной группе респондентов, с учетом их относительно молодого возраста, столичного места жительства, гендерной принадлежности и первоочередной обязанности воспитания своих маленьких детей, данная потребность проявляется лишь в одной составляющей – заботе о здоровье. Отсюда и достаточно низкий показатель ее востребованности. На последнем месте – 3,0 балла – расположена потребность обретения *социального статуса*. Она означает, что респондент хочет быть известным и уважаемым человеком не только в

своей семье или профессиональной сфере деятельности, но и прославиться в обществе как художник, писатель, музыкант, меценат, ученый и т. п.

Естественно, что в настоящее время опрошенные слушательницы в первую очередь заняты воспитанием малолетних детей, к тому же у части молодых женщин, такие потребности еще могли не возникнуть в принципе, несмотря на это, такое желание присутствует на среднем, а не на нулевом уровне, является вполне отрядным фактором, свидетельствующим об активной жизненной позиции большей части респондентов.

Несмотря на относительно небольшую выборочную совокупность респондентов, проведенное исследование дает возможность сделать ситуационный срез мотивационных потребностей в данной социальной группе и показывает, что помимо обеспечения материального достатка, важное место у опрошенных женщин занимает потребность карьерного роста и повышения своего профессионального уровня, что представляет собой позитивную тенденцию будущего развития страны.

Также следует отметить, что проводимая государством социальная политика, в том числе обеспечение социальной защиты женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, особенно с учетом кризисных явлений в отечественной экономике является правильной стратегией деятельности социального государства, поскольку эти меры оказываются востребованными со стороны нуждающихся в поддержке граждан.

Авторы данной статьи продолжают анализ мотивационных факторов в подобных социальных группах и планируют публиковать результаты своих исследований для дальнейшего научного обоснования необходимости социальной защиты населения.

РОЛЬ ЛИДЕРА В ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

В настоящее время всё чаще стали обсуждать на научном уровне темы толерантности, разницы менталитетов и, несомненно, это применимо к сфере бизнеса и организаций. Нельзя отрицать влияние Западной культуры на формирование таких понятий как лидер, менеджер, авторитет. Совершенно не случайно эти понятия идут бок обок и стоят в данной статье через запятую. Мы будем на примере немецкой компании с руководителем представителем западного менталитета разбирать понятия и искать точки соприкосновения с подчинёнными, а именно, постараемся ответить на вопрос, насколько готов русский работник принимать авторитет руководителя с иными глубинными ценностями. С одной стороны, ответ очевиден, но на практике каждый человек имеет своё собственное мнение на этот счёт.

Важную роль в привлечении и закреплении специалистов на рабочем месте играет корпоративная культура организации. В ходе исследований в области менеджмента и маркетинга учёные приходят к выводу, что корпоративная культура – важнейший фактор, определяющий успешность компании на рынке. Каждая компания характеризуется наличием корпоративной культуры, но далеко не каждая культура принимается и становится мощным фактором трудовой мотивации. Научная проблема состоит в том, чтобы определить, какую роль играет руководитель в образовании корпоративной культуры, а также за счёт каких конкурентных преимуществ она ассимилируется в условиях российского

рынка. В рамках психологической науки вопрос о принятии личностью корпоративной культуры остаётся недостаточно проработанным.

Учитывая более чем полувековую историю дипломатических отношений России и Германии, а также более чем 5000 фирм с участием немецкого капитала на российском рынке к концу 2016 года¹, вопрос о влиянии культур друг на друга остаётся открытым.

Рассмотрим такое понятие, как пунктуальность. Ни для кого не секрет, что о немецкой пунктуальности в мире ходят легенды, ведь это качество уже на глубинном уровне засело в сознании немецкого человека. Немцы верят, что настоящего порядка можно достигнуть, если строго соблюдать специально разработанные для этого правила, постановления и процедуры, которые, в свою очередь, возникли на основе многолетнего опыта деятельности национальных компаний, ведомых опытными, проверенными временем руководителями.

Например, в компании ООО «Шнайдер Групп» существует правило фиксированного прихода на работу за 5 минут до официального начала рабочего дня. Данное правило появилось неспроста. Руководитель компании с самого начала своей деятельности очень ценил каждого своего клиента, поэтому решил создать такое правило для сотрудников компании, чтобы за упомянутые 5 минут они успевали дойти до рабочего места и быть в полной готовности к официальному началу рабочего дня. Для регулирования ситуации и повышения уровня осознанности и ответственности у сотрудника за каждое опоздание больше чем на 5 минут пишется объяснительная записка на имя генерального директора. Такая мера контроля со стороны русского человека кажется ущемлением свободы, или вовсе чем-то незаконным, хотя, если посмотреть со стороны немецкого мышления, это совершенно приемлемый «инструмент» для регулирования трудовой жизни сотрудника.

¹ [Электронный ресурс]. – URL: www.interfax.ru.

Можно с лёгкостью казать, что такое правило задевает работника в России. В качестве доказательства приведём статистику:

Из половины опрошенных сотрудников компании (около 120 человек), включая иностранных граждан, 90% из них не могут смириться с таким пунктом в корпоративных правилах. Данный опрос был проведён для проверки удовлетворённости сотрудников корпоративной культурой предприятия, и этот пункт был ярче всего прокомментирован работниками.

Обратимся к труду Максима Батырева «45 татуировок менеджера. Правила Российского руководителя». В этой книге он делится собственным опытом, рассказывает о том, на что стоит обращать внимание, если ты удостоился такого звания как менеджер и стал лидером группы. Максим Батырев раскрывает принцип «Стая копирует вожака»², который является разрушительным, когда руководитель требует от своих подчинённых выполнения правил, которых сам не соблюдает. Им была приведена история том, как однажды в русской компании, в которой он работал, пара вышестоящих менеджеров с будильником в руках решила провести «отлов» опаздывающий сотрудников, в связи с чем получила в свой адрес немало отрицательных комментариев и возмущения. Вывод в этой ситуации простой: те менеджеры не проповедовали то, за что решили наказать сотрудников. Очень важны принципы лидера, его моральное право требовать от подчинённых соблюдения норм. Люди не смогли найти в сложившейся ситуации праведность, и та разовая акция никак не повлияла на трудовое поведение в рамках компании.

Нельзя не согласиться, что принцип справедливый, но если мы спроецируем его на ситуацию в компании с лидером другой культуры, который является эталоном пунктуальности, дисциплинированности, мужественности и образом поведения, то увидим диссонанс в приятии принципов. Из

² Батырев М. 45 татуировок менеджера. Правила Российского руководителя. – М., 2017. С. 203.

этого можем сделать вывод, что в данной ситуации играет роль разница в культуре и менталитете. На подсознательном уровне русский человек не готов мириться с навязыванием ему норм и правил, обусловленных чуждой ему культурой. Однако этот вопрос всё ещё остаётся открытым для дальнейших исследований.

Было упомянуто ещё Эдгаром Х. Шейном в его книге «Организационная культура и лидерство»³, что лидерам, которые являются основателями своих организаций, бывает достаточно тяжело осознать, что те самые принципы, поспособствовавшие успеху на начальном этапе, их нерушимые убеждения, могут позже стать источниками проблем. Они должны учиться и расти вместе со своими организациями. Это значит, что лидеры развивающихся организаций должны обладать великолепными способностями к самопознанию и осознавать свою роль не только в создании культуры, но и в ее развитии.

Опрос, проведённый в рамках компании, показал, насколько удовлетворены сотрудники распорядком и выявил некоторые правила, которые необходимо в ближайшее время скорректировать. Была проведена работа по формированию нового графика работы с «плавающими часами».

В заключении хотелось бы отметить, что, не смотря на разницу в культурах, ключевую роль играет готовность лидера к своевременным улучшениям. Для этого менеджер должен:

- уметь достаточно детально анализировать культуру, чтобы знать представления, способствующие и сдерживающие выполнение миссии организации,
- вовремя осуществлять вмешательство, чтобы провести необходимые изменения.

³ Шейн. Э. Х. Организационная культура и лидерство. – СПб.; 2012. – 352 с.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА

На современном этапе развития теория управления претерпевает существенные изменения. Персонал рассматривается уже не как издержки, которые необходимо минимизировать, а как активы, которые следует наращивать. Сотрудниками нужно грамотно управлять, создавать комфортные условия для их развития, в том числе и за счет применения эффективных мотивационных приемов.

Теорией и практикой управления признается, что знания являются важнейшим источником создания и поддержания конкурентных преимуществ организации. Вследствие этого особую роль играют работники интеллектуального труда, умственные способности которых и умение им правильно оперировать создают продукт труда.

Сегодня имеется большое количество методов мотивации, причем их диапазон стремительно растет. Однако практически не выделяют методы мотивирования работников умственных видов деятельности.

Следует отметить, что структура мотивов работников интеллектуального и физического труда существенно различается. Таким образом, актуальность изучения стимулирования трудовой деятельности работников интеллектуального труда состоит в малоизученности данного вопроса теорией управления и выражается в необходимости выделения ключевых критериев, влияющих на побуждения к труду данной категории сотрудников. Последние необходимы для повышения уровня комфортности интеллектуальной трудовой деятельности, а также оптимизации производительности персонала такого рода.

В большинстве своем, именно идеи, проекты, суждения и умозаключения работников интеллектуальной сферы обеспечивают устойчивое существование бизнеса, экономики организации и общества в целом, заставляют развиваться. Они придумывают новые продукты, разрабатывают новые стратегии, ведут переговоры, и помогают предприятию оказаться на шаг впереди конкурентов.

Наука об управлении прошла долгий путь с тех пор, как эксперт в области менеджмента Питер Друкер впервые создал термин «работник умственного труда» в конце 1950-х годов. В то время только начинался процесс перехода от ручного труда к научной организации, требующий высокого уровня знаний. Сейчас, от 25% до 50% рабочих мест требуют от людей создавать, использовать и обмениваться знаниями¹.

Этот вид работ в основном неосознаем и часто является невидимым. Трудно посчитать, сколько суждений и умозаключений человек создает в рабочий день.

Также возникают и другие проблемы. Менеджеры часто думают, что если эти работники имеют высокий уровень интеллекта, они должны сами знать что и когда необходимо делать. К тому же руководители могут относиться к работникам умственного труда, как и к любым другим сотрудникам, применяя правила, которые мешают полноценному раскрытию их потенциала и наносят ущерб их производительности.

Сам термин «работник умственного труда» является спорным. Некоторым людям неудобно сказать, что часть работников используют знания, а другие нет. Такие заявления могут создать впечатление, что некоторые рабочие места (и люди) лучше, чем другие. С другой стороны, можно сказать, что весь персонал задействует свой интеллект при работе в большей или меньшей степени.

Томас Дэвенпорт, например, предлагает следующее определение термина: «работники умственного труда имеют

¹ Травин В. В. Основы кадрового менеджмента. [Текст]: учебное пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М.: Дело, 2009 г. – 230 с.

высокую степень компетентности, образования или опыта, и основная цель их деятельности предполагает создание, распространение и применение своих знаний».

Обычно интеллект работников является источником инноваций. Так, чтобы получить максимум от их знаний, и создать среду, в которой новые идеи могут распространяться свободно и процветать, следует обращаться к базовым лидерским и управленческим практикам. Они помогут построить атмосферу доверия и улучшить связь между работниками умственного труда, что приведет организацию к успеху.

Есть огромное количество знаний, которые также продолжают с каждым днём развиваться и совершенствоваться. Работникам умственного труда следует использовать определенные технологии, чтобы отслеживать то, что им необходимо. Они не должны создавать все сами и тратить большое количество времени на поиски информации, которая возможно даже не существует. Так что руководителю стоит убедиться, что данная категория сотрудников имеет доступ к соответствующим информационным каналам. Это может быть что-то простое, как предоставление им ПК с выходом в Интернет. Однако просто предоставить технологии не достаточно. Необходимо обучить персонал её использованию.

Найти способы, чтобы обеспечить правильную технологию получения информации и убедиться, что соответствующие сотрудники пользуются ею – важная особенность управления производительностью труда работников интеллектуальной сферы.

Природа умственной деятельности в работе варьируется в зависимости от каждой профессии. Однако большинство сотрудников интеллектуального труда имеют определённый уровень автономии. Здесь обычно не приемлем тесный надзор и полный контроль их работы. Вместо этого, они предпочитают, чтобы руководитель создал все условия для их продуктивной работы.

С целью поддержания уровня знаний работников, доверия и уважения, менеджеру все-таки следует оставаться в курсе того, что они делают, и обучать их по мере необходимости.

Работникам интеллектуального труда часто нужно знать ответ на вопрос «почему». Не нужно спрашивать у таких сотрудников предложения по улучшению дизайна продукта, не сказав, почему он нуждается в совершенствовании и как это пойдет на пользу деятельности компании. Когда данная категория персонала поймёт «почему», вероятность инновационного решения с их стороны будет намного выше.

Это глубокое понимание часто приводит к увеличению взаимосвязи в коллективе. Чем больше работников интеллектуального труда подключены и чувствуют себя в проекте, тем более они будут мотивированы. Это означает больше общих знаний, которые будут совместно использоваться, чтобы сделать проект успешным.

С целью гарантии высокого уровня мотивации, следует рассмотреть, какие проекты назначаются для данной категории работников. Изначально необходимо выяснить их интересы и цели, а затем стремиться подвести работу каждого к цели трудового коллектива и организации².

Интеллектуальный труд в основном невидим, и поэтому и трудноизмерим. Но время на такую деятельность затрачивается так же, как и на создание физического, осязаемого продукта.

Поэтому практически невозможно оценить вход и выход продукта, и решить, какие результаты являются наиболее важными. Также, следует быть гибким при установке нормативных показателей, чтобы в конечном итоге не прийти к мотивации неправильных моделей поведения.

Не смотря на сложность оценки интеллектуального труда, можно попробовать поэкспериментировать с условиями трудовой деятельности для повышения производительности. Например, ввести новые технологии и оценить, как они влияют на работу.

² Тебекин А. В. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / А. В. Тебекин. – М.: Дело, 2009 г. – 623 с.

Важно обратить внимание на то, что разные люди используют свои знания разными способами. Некоторым сотрудникам предпочтительнее работать одному в тишине, в то время как другие хотели совместно генерировать идеи. Когда методы работы с данной категорией персонала усредняются и применяются обобщенно, возникает риск упустить возможность открыть то, что мотивирует каждого сотрудника индивидуально, а также понять, что необходимо сделать, чтобы каждый из них был более творческим и продуктивным.

Все может быть персонализировано – технологии, условия работы, рабочий график. Работники интеллектуального труда получают результаты в целях, весьма отличных от традиционных работников, поэтому следует быть открытыми и гибкими с их продуктом труда, сроками и условиями.

Таким образом, можно сделать вывод, что работники умственного труда обычно несут ответственность за изучение и создание новых идей, а не реализацию и управление существующими процессами. Поэтому данная категория сотрудников должна давать результаты, отличные от традиционных работников, а руководителю также следует управлять ими и измерять их производительность по-разному. Проявлять гибкость, признать различные потребности и осуществлять мотивацию работников умственного труда на основе их удовлетворения позволит гораздо легче найти творческие и эффективные способы, чтобы сохранить и увеличить их производительность.

СТРУКТУРА ИНВАРИАНТНОГО ЯДРА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Нормативно-регулирующий характер организационной культуры выражается через ее основные элементы, а именно ценности, нормы и правила поведения, а также механизмы их соблюдения.

Основополагающую роль в инвариантном ядре организационной культуры играют ценности предприятия. Каждый автор анализирует данный феномен со своей точки зрения. Так, например, И. В. Грошев рассматривает ценности как «что-то значимое для человека, что ему дорого и важно, на что он ориентируется в своей деятельности». Т. О. Соломандина считает, что «ценности – это набор стандартов и критериев, которым мы следуем в жизни»¹.

В своем суждении, она определила необходимость избирательного отношения личности к материальным, социальным и духовным благам. По мнению, С. Р. Филановича «ценности – это компоненты социальной системы, наделяемые особым значением в индивидуальном или общественном сознании и вследствие этого регулирующие общественное поведение»².

Также он выделил два типа ценностей:

- Конечные ценности, к которым мы стремимся на протяжении всей жизни.
- Операциональные ценности – то, к чему мы прибегаем для достижения конечных ценностей.

Таким образом, ценности несут содержательную нагрузку в контексте организационной культуры. Однако, несмотря на

¹ Исопескуль О. Ю. Управленческие дискурсы организационной культуры: монография. – М.: Издательский дом «Наука», 2014. – 484 с.

² Зайцева Т. В. и др. Под ред. проф. В. П. Пугачева. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие – М.: ИНФРА – М, 2014. – 394 с.

многогранность определений ценностей, ряд ученых выделяют значимые характеристики данного термина.

Так, например, АЛ. Кузеванова, считает, что ценности обладают:

- модальностью, т. е. необходимостью соблюдения формальных норм поведения;
- динамичностью, т. к. могут изменяться во времени;
- иерархичностью, самостоятельный выбор субъекта важных для него ценностей.

Стоит отметить, что помимо существенных характеристик, многие авторы разделяют ценности на определенные блоки, впоследствии на которых будет базироваться организационная культура предприятия. П. Вейлл утверждает, что ценности организационной культуры, объединяющие всех сотрудников, состоят из пяти блоков:

1. Экономический – базисом данного блока являются вопросы, связанные с доходом и размером прибыли.
2. Технологический – акцентируется внимание на ценностях улучшения производства и качества.
3. Общественный – в основу данного блока, ученый кладет ожидания сотрудников к своей организации.
4. Социально-политический – рассматриваются комплекс отношений организации с клиентурой.
5. Трансцендентальный – роль организации в сознании ее членов.

По мнению Т. О. Соломандиной существуют ценности-цели, ценности-средства, ценности-ориентации и ценности-знания. Стоит отметить, что такая классификация ценностей характерна для определения миссии с помощью которой организация позиционирует себя во внешней среде. Миссия служит вектором для любой организации и помогает создать свой собственный имидж³.

³ Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 4-е изд./ Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2013. – 352 с.

Однако А. В. Короткевич полагает, что эффективность организационной культуры определяется следующими ценностями:

- приверженность фирме и команде;
- клиентоориентированность;
- соблюдение правил этики и культуры поведения;
- приверженность идеям, прогрессу и мобильности⁴.

Таким образом, ценностная составляющая любой организационной культуры обеспечивает сотрудникам предписанные образцы поведения, которыми должен руководствоваться каждый сотрудник организации, и вследствие этого формирует эффективные результаты деятельности предприятия. Однако взаимосвязь ценностной составляющей организации и работников может иметь два исхода событий:

1. Если сотрудник имеет четкую и устойчивую иерархию ценностей, то изменить и перестроить ее под ценностную структуру компании будет сложно. Однако при их изначальном совпадении вероятно появление синергетического эффекта.

2. Если сотрудник воспринимает внешнее воздействие под собственную систему ценностей, то у руководителя существует возможность сформировать у него требуемую для организации иерархию ценностей. Однако при воздействии внешнего окружения ценности индивида могут измениться в нежелательном для компании направлении, что называется «ценностный флюгер».

Ценности, лежащие в основе инвариантного ядра, создают основу для формирования норм.

Традиционно принято выделять:

1. формальные нормы – писанные законы, которые закрепляются государством или его институтами;
2. неформальные нормы – неписанные законы, которые закрепляются в общественном сознании.

⁴ Тест оценки мотивации Герчикова. URL: <http://hr-portal.ru/tool/test-ocenki-motivacii-gerchikova> (дата обращения: 15.04.2017).

Нормы предопределяют действия сотрудников, а именно задают формальные и неформальные правила поведения. Неформальные правила формируются спонтанно внутри группы на основе норм в процессе эволюции и явно не фиксируются.

Формальные правила – это правила, которые зафиксированы в письменной форме и традиционно являются результатом решений отдельных лиц или группы лиц, наделенных соответствующими полномочиями. Важно учесть, что неформальные правила могут дополнять формальные, а могут находиться в противоречии с ними.

Реализация формальных и неформальных правил обеспечивается механизмами принуждения к их выполнению, которые также разделяют на формальные и неформальные. Защитные механизмы являются базовой составляющей любой организации. Также, стоит отметить, что ряд принуждающих воздействий является стандартным и существенно не меняется в зависимости от сферы деятельности организации.

Значительное внимание современные организации уделяют внедрению механизмов поддержания формальных и неформальных компонентов организационной культуры.

Поэтому, в первую очередь, нами был рассмотрен формальный компонент защитных механизмов, который включает в себя:

- Формализованную систему стимулирования и мотивации. Применение данного метода является одним из самых эффективных и употребляемых, поскольку четко дает работнику представление о том, какое поведение необходимо демонстрировать, чтобы получить заявленные от руководства блага. Однако важную роль в данном аспекте играет прописанная система оценки деятельности сотрудников для того, чтобы снизить уровень неопределенности, как для руководителей, так и для персонала.

- Обучение персонала. Данный аспект охватывает как профессиональное обучение, так и разъяснение базовых ценностей и норм функциональной культуры для всего коллектива.

– Планирование карьеры сотрудников. Данный механизм является весьма специфичным. Нормативные документы содержат лишь возможное продвижение по карьерной лестнице, а не дают сотрудникам абсолютную гарантию карьерного роста, в связи с отсутствием вакансии, чертами характера и т. д. Поэтому в реальной организационной практике данный механизм может вызвать отрицательную реакцию.

– Характер декларативного поведения топ-менеджмента. Данное поведение определяет важные ценности и установки организации, которые являются сигналом для внешней среды.

– Поведение руководителя предприятия в кризисных ситуациях. Один из важных методов, так как позволяет раскрыть всю истинную сущность организационной культуры. В кризисной ситуации только руководитель может повлиять на возможные сценарии решения о положении наемного персонала.

– Формирование организационной символики и обрядов, которые необходимы для положительного впечатления предприятия.

– Применение системы социальных санкций. Один из самых предпочтительных механизмов, поскольку влечет незначительный объем издержек на контроль поведения субъектов социального взаимодействия.

– Социальное научение и адаптация новых сотрудников. Применение данного метода важно тем, что ценности организации не всегда могут совпадать с ценностями индивида, поэтому здесь стоит сказать об их замене для лучшей адаптации новых сотрудников.

Следующим аспектом анализа было рассмотрение неформальных защитных механизмов по соблюдению норм и правил организационной культуры, которые состоят из:

– Формулирование и закрепление в нормативных документах предприятия критериев оценки социального поведения, которые прописаны в этическом кодексе организации.

– Характер повседневного трудового поведения руководителя. Наблюдение сотрудниками за поведением руководителя ведет к более высокой способности восприятия изменений;

– Объекты внимания со стороны руководителя дают понять персоналу, что конкретно от него ждет руководитель и предприятие;

– Реальные критерии карьерной динамики. Будет актуален только в том случае, когда формализованные и реальные критерии карьерной динамики будут идентичны друг другу.

Таким образом, защитные механизмы, регулирующие формальную составляющую организационной культуры, активно дополняются неформальными компонентами в рамках формальных правил. Вследствие этого, сочетание и взаимодополняемость двух составляющих позволяет сделать конструкцию механизмов организационной культуры более устойчивой и эффективной. Защитные механизмы организационной культуры являются внутренними побудительными силами, мотивирующими работника к эффективной деятельности, к более производительному и качественному труду в конкретном организационном контексте⁵.

Поэтому, можно сказать, что организационная культура оказывает особое влияние на мировоззрение человека, так как каждый сотрудник приходит в организацию со своими ценностями, нормами и правилами. Вследствие этого, организационные ценности превращаются в ценности личности и коллектива, либо наоборот вступают с ним в конфликт, однако если происходит последнее, то руководитель защищает организацию от нежелательного поведения его членов с помощью защитных механизмов.

⁵ Методика оценки мотивации достижения успеха/избегания неудач. URL: www.cyberleninka.ru. (дата обращения: 05.02.2017).

Таким образом, мы видим, что организационная культура неразрывно связана с организационным поведением, а именно она осуществляет следующие действия:

1. Обеспечивает и контролирует присущие каждой организации стандарты поведения. Это осуществляется с помощью норм, стандартов, правил, причем, как закреплённых формальным, так и неформальным путем. В связи с этим, в организации присутствует однозначность и упорядоченность.

2. Вовлекает всех работников в дела организации путем мотивационного воздействия на сотрудников, таких как доброжелательные взаимоотношения, система стимулирования, демократический стиль управления и т. д. Поэтому, в данном случае, организационная культура будет служить определенным барьером для познания нежелательного поведения, ценностей и норм, как из внутренней, так и из внешней среды;

3. Выражает общность всех сотрудников организации. Достигается путем общего действия важнейших элементов культуры, а также сплоченности коллектива. Особую роль здесь играет единая система ценностей, которая позволяет каждому сотруднику ощутить себя частью единого целого и сформировать свою роль и ответственность;

4. Формирует имидж организации, который отличает ее от любой другой. Имидж любой организации создается в сознании людей с целью достижения задач организации, а также для обеспечения приверженности организации в целом. Проявляется внешне в условиях конкурентной борьбы, чтобы создать лидирующие позиции. В первую очередь ориентируется на потребности клиентов, готовность к риску и внедрению инноваций.

В целом, нужно сказать, что организационная культура – это фактор, влияющий на поведение любой организации, который необходим для осмысления и управления организационным поведением. Исходя из выше предложенного описания организационной культуры, мы выявили, что одним из ее немаловажных механизмов защиты от нежелательного

поведения, является система стимулирования и мотивации персонала, поскольку четко прописанная система оценки деятельности сотрудников в нормативных документах организации, побуждает их качественно и эффективно выполнять свою работу, тем самым удовлетворяя их блага с помощью материального и нематериального вознаграждения. Поэтому, стоит отметить, что феномен «организационная культура» и система мотивации сотрудников должны быть рассмотрены в едином контексте, для повышения производительности компании в целом.

ИЗМЕРЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА С УЧЕТОМ КАЧЕСТВА ЕГО РЕЗУЛЬТАТОВ

В системах премирования дополнительное мотивационное значение может оказать премирование за повышение производительности труда с учетом качества. С этой целью может быть применен следующий метод измерения производительности труда ($W_{\text{ПР}}$)¹. Объем продукции в натуральном выражении умножается на коэффициент качества продукции, который, в свою очередь, определяется отношением текущего уровня качества продукции к эталонному уровню качества:

$$W_{\text{ПР}} = \frac{q \cdot k_k}{N}$$

$$k_k = \frac{k_1}{k_3}$$

где:

- q – объем продукции в натуральном выражении;
- k_k – коэффициент качества продукции;
- N – средняя численность работников организации;
- k_1 – текущий уровень качества продукции;
- k_3 – эталонный уровень качества продукции.

Коэффициент качества может быть больше, меньше или равен единице. Если коэффициент больше единицы, растет

¹ Шеремет Н. М. Управление результатами транспортного производства: Монография. М.: МИИТ, 2005. – 184 с.

числитель формулы производительности труда, что при неизменном знаменателе и неизменном объеме продукции служит индикатором роста самой производительности. При значениях коэффициента, меньших единицы, картина обратная. Равенство коэффициента единице означает, что параметр качества не оказывает влияния на уровень производительности труда.

Обоснование необходимости определения числителя показателя производительности труда с учетом качества продукции содержит следующие аргументы.

Во-первых, производительность труда – показатель эффективности функционирования организации ². Производительность труда определяется отношением к рабочему времени количества произведенных потребительных стоимостей. Потребительная стоимость представляет собой совокупность потребительских свойств, каждое из которых оценивается в единицах полезности. Величина полезности определяется степенью соответствия потребительских свойств конкретным потребностям. Степень удовлетворения той или иной потребности зависит не только от количества, но и качества выпущенной продукции.

Во-вторых, возможна ситуация, когда руководство предприятия для конкретных работников или их групп установило задание по росту качества продукции, но не по ее объему. Если повышение заработной платы осуществляется только в зависимости от качества продукции, то динамика производительности труда перестает иметь для работника мотивационное значение. Если заработная плата повышается в зависимости от роста производительности труда, исчисленной без учета качества, то теряет смысл задание по качеству продукции ³. Если же дополнительную заработную плату

² Одегов Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 386 с.

³ Шермет Н. М. Производительность и оплата труда // Железнодорожный транспорт. – 2004. – № 3. – С. 121–124.

выплачивать и за рост качества, и за рост традиционно исчисляемой производительности труда, то допустим рассматриваемый способ исчисления производительности.

В-третьих, даже если задание по качеству не сформулировано как цель и как критерий дополнительной заработной платы, может случиться так, что объективно отсутствует возможность для роста объема продукции в натуральном выражении. Тогда единственно возможным направлением дальнейшего развития предприятия и увеличения его доходов становится повышение качества продукции.

РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕМОКРАТИИ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Информатизация трудовых процессов и модернизация производства, обуславливают значительные изменения в управлении, т. к. возникают гибридные социально-трудовые отношения, работники нередко пользуются своими средствами связи (орудиями труда), работают на условиях дистанционной занятости. Все это приводит к тому, что сотрудники начинают выполнять управленческие функции, т. е. усиливается производственная демократия. Для начала охарактеризуем производственную демократию как участие трудящихся, трудовых коллективов и общественных организаций в управлении предприятия¹. Все работники фирмы могут высказывать мнение по вопросам ее управления. Мнение может носить различный характер: выбор директоров и менеджеров, контроль и выполнение принятых решений, создание рабочих советов. Определенная степень производственной демократии действительно желательна, поскольку она улучшает мотивацию рабочих и снижает вероятность того, что руководство совершит грубую ошибку в результате принятия непопулярных решений, приводящих к трудовым конфликтам, которые можно было бы избежать.

В рыночной экономике человек выступает как потребитель экономических благ и как обладатель способностей, знаний и навыков, необходимых организациям, государственным

¹ Бунтовский С. Ю. Развитие производственной демократии в контексте современного менеджмента. / Изд.: Научный журнал КубГАУ, № 112 (08). – 2015. – с. 5–3.

общественным органам. Задача организации заключается в том, чтобы обеспечить оптимальное использование трудового потенциала человека. Использование инструментов производственной демократии позволяет работникам поучаствовать в управлении, создать программы обучения, подготовить руководящие кадры, разработать программы продвижения по службе, обучать работников методам более эффективного общения, совершенствовать организацию труда с помощью введения информационных технологий. В то же время производственная демократия влияет на качество трудовой жизни, которое характеризует уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития работников², т. к. благодаря участию сотрудников в управлении или частичном управлении предприятия, трудовой потенциал получает максимальное развитие, а организация высокий уровень производительности труда и максимальную прибыль.

Неоспорим тот факт, что развитие современного общества невозможно без информационных технологий, что позволяет говорить о новой фазе общественного развития, которая получила название «Информационное общество». Информационное общество – стадия развития, когда использование информационно-коммуникационных технологий оказывает существенное влияние на основные институты и сферы жизни:

1. экономическая и деловая сфера: информация используется в качестве ресурса, услуг, товара, занятости, развития электронного бизнеса.

2. политическая сфера: свобода информации, ведущая к электронной демократии, государства и электронного правительства.

² Охрименко А. А., Сидорчук И. П. Трансформация рынка труда в условиях перехода к информационному обществу / под ред. проф. И. Т. Насретдинова. – Казанский кооперативный ин-т АНО ОВО ЦС РФ «Российский ун-т кооперации». – Казань: Изд-во «Печать-сервис XXI век», 2017. – С. 765–768.

Использование информационных технологий для развития производственной демократии пользуется большое количество организаций. К примеру, появилась тенденция прямых эфиров генерального директора предприятия и сотрудников. Благодаря таким вебинарам, которые проходят в формате «вопрос-ответ», трудовой потенциал работников получает максимальное развитие.

Модернизация производства также относится к числу первоочередных задач развития экономики, которую необходимо решать, несмотря на пока невыносимые темпы экономического роста в стране. От этого зависит рост производительности труда, совершенствование структуры занятости и связанная с этим оптимизация численности работников.

Сегодня необходимы обновленные механизмы, позволяющие работодателям гибко реагировать на меняющиеся условия рыночной конъюнктуры, формировать устойчивые трудовые коллективы при оптимальных экономических затратах и соблюдении базовых обязательств работодателей, включая защиту работников в сфере труда.

Таким образом, можно сделать вывод, что создание информационного общества приводит к модернизации предприятия, что в свою очередь, улучшает уровень и степень благосостояния работников, социального и духовного развития.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

Основой стратегического развития территорий является взаимоувязывание человеческого капитала, институтов, инфраструктуры, экономики. Основой стратегии любого региона является человек, а приоритеты группируются вокруг этой основы: развитие человеческого капитала; создание благоприятной среды для развития человеческого капитала; создание общественной инфраструктуры, позволяющей эффективное использование человеческого капитала. Таким образом, социально-экономическая политика нацелена на создание условий, в которых человек может реализовать свои способности.

Одним из аспектов развития человеческого капитала является стратегия развития социальной защиты населения. «Социальная защита населения – это базовая часть социальной политики государства и региона, включающая систему законодательных, экономических и социальных мер и гарантий, обеспечивающих условия для нормальной жизнедеятельности и развития всех групп населения»¹. Социальная защита населения реализуется в форме социальной поддержки, социальной помощи, социального обслуживания, социальных услуг. «В широком смысле социальная защита нацелена на все категории граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации. В узком смысле она реализуется в отношении особо нуждающихся в ней»².

¹ Шкиренко Г. А. Социальная поддержка граждан в Воронежской области / Г. А. Шкиренко // Социально-трудовые отношения: теория и практика. Сборник научных трудов. Киев: ГВЭУ «Киевский национальный экономический университет» – 2016. – № 2(12). – С. 245–252.

² Там же.

Исследование сложившейся ситуации и выявление перспектив развития и основных стратегических ориентиров системы социальной защиты населения осуществляется преимущественно на региональном уровне, где возможен учет особенностей территориальной социально-экономической ситуации.

Формирование стратегии социально-экономического развития территории в части развития системы социальной защиты населения базируется на анализе и оценке ожидаемых результатов от реализации ранее принятых решений, выявлении ключевых индикаторов для прогнозирования изменения состояния системы, научном обосновании стратегии развития, изучении влияния факторов, связанных с инновационными изменениями в социально-трудовой и экономической сферах.

В Воронежской области сформировалась достаточно действенная система социальной защиты населения. Тем не менее, на развитие региона оказывает постоянное влияние целый комплекс новых экономических, социальных и политико-правовых проблем, успешное разрешение этих проблем возможно при достижении основных ориентиров стратегического развития территории, которая должна обеспечить укрепление конкурентоспособности Воронежской области в пространственном развитии страны и повышение качества жизни жителей региона.

Стратегия развития системы социальной защиты населения требует достижения следующих целей в этой сфере:

- 1) формирование эффективной системы социальной защиты населения, отвечающей требованиям современности;
- 2) обеспечение эффективной социальной защиты детей, семьи;
- 3) повышение качества и доступности социальной поддержки и социального обслуживания лиц, особо нуждающихся в социальной защите;
- 4) создание комфортной и доступной среды для жизнедеятельности пожилых и инвалидов;

5) создание условий и предпосылок для привлечения коммерческих и некоммерческих организаций в сферу социальной защиты населения.

Проведенная оценка рисков и угроз при подготовке проекта стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года выявила опасения населения относительно ухудшения положения социально незащищенных слоев населения. Среди слабых сторон сферы социальной защиты населения области названы следующие: «отсутствие полной шаговой доступности услуг для части потребителей; высокая диверсификация нагрузки на систему социальной защиты населения в части распределения полномочий; слабость материально-технической базы и иных ресурсов системы социальной защиты населения; низкая интеграция инвалидов в общество в силу имеющейся социальной инфраструктуры». Также отмечены угрозы, ослабляющие сферу социальной защиты: «рост числа нетрудоспособного населения (пенсионеров, лиц трудоспособного возраста, впервые признанных инвалидами); низкий уровень оплаты труда в системе социальной защиты населения; высокий уровень социального сиротства; снижение уровня жизни населения»³.

Все это определило постановку следующих целей и задач⁴:

Обеспечение равной доступности и устойчивого улучшения качества гарантированных социальных услуг на территории области. Задачами по достижению этой цели выступают: обеспечение реализации мер социальной поддержки отдельных категорий граждан, в соответствии с действующим законодательством в полном объеме и повышение уровня социальной защищенности наиболее уязвимой части населения. Ожидаемыми результатами видится рост доли граждан, получивших социальные услуги в учреждениях социального обслуживания населения, в общем

³ Стратегия социально-экономического развития Воронежской области на период до 2020 года.

⁴ Проект Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года.

числе граждан, обратившихся за получением социальных услуг в учреждения социального обслуживания населения, с 94,6% в 2016 г. до 100% в 2018 г. и в последующие годы реализации Стратегии; рост удельного веса учреждений социального обслуживания, основанных на иных формах собственности, от общего количества учреждений социального обслуживания всех форм собственности, с 7,3% в 2016 г. до 20% в 2035 г.; развитие социально ориентированных некоммерческих организаций.

Снижение масштабов бедности до минимального уровня в России, социальной дифференциации между городом и селом. Задачами достижения этой цели выступают: обеспечение населения высококачественными услугами системы социальной защиты в стационарной, полустационарной и иных формах; проведение сравнительного мониторинга масштабов бедности в России и Воронежской области. Ожидаемые результаты достижения цели и решения задач: снижение доли населения с доходами ниже прожиточного минимума с 9,4% в 2016 г. до 4,0% в 2035 г.; рост доли малоимущих граждан, получивших государственную социальную помощь на основании социального контракта, в общей численности малоимущих граждан, получивших государственную социальную помощь, в 2035 г. в два раза по сравнению с 2016 г.

Формирование доступной среды для инвалидов и лиц пожилого возраста, развитие социальной защиты лиц особо в ней нуждающихся. Задачи достижения этой цели: обеспечение беспрепятственного доступа к объектам и услугам в приоритетных сферах жизнедеятельности инвалидов и других маломобильных групп населения; всестороннее развитие государственной и негосударственной системы социальной защиты. Ожидаемые основные результаты: рост доли доступных для инвалидов и других маломобильных групп населения приоритетных объектов социальной, транспортной, инженерной инфраструктуры в общем количестве приоритетных объектов, с 58% в 2016 г. до 100% в 2030 г. и в последующие годы

реализации Стратегии; улучшение условий проживания граждан пожилого возраста и инвалидов в стационарных учреждениях социального обслуживания (в том числе путем открытия учреждений инновационного типа); создание условий для активного, самостоятельного образа жизни лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также толерантного к ним отношения в обществе.

Достижение поставленных целей задач возможно при единстве усилий и направлений деятельности органов государственной власти Воронежской области и местного самоуправления городского округа город Воронеж. С этой целью разработаны и уже реализуются различные приоритетные проекты и программы в сфере социальной защиты, способствующие социально-экономическому развитию Воронежской области и городского округа город Воронеж в долгосрочном периоде: государственная программа Воронежской области «Социальная поддержка граждан» и «Доступная среда», проект «Карта жителя Воронежской области» (сопряжена с государственной программы Воронежской области и города Воронежа «Социальная поддержка граждан»), концепция «Умный город», направленная в том числе и на формирование доступной среды для маломобильных групп населения.

Таким образом, реализация указанных целей и задач позволит повысить эффективность реализуемой на территории области и города системы социальной защиты населения.

Шмидт О. С., старший преподаватель
г. Москва, Российский университет транспорта (МИИТ)

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Система социальной защиты населения – это комплекс законодательных актов и мероприятий, обеспечивающих качество жизни на уровне прожиточного минимума и поддержку его социально-уязвимых слоев. Она включает в себя: социальные гарантии, социальное страхование и социальную поддержку¹.

Социальные гарантии – предоставление социальных благ и услуг гражданам без учета трудового вклада и проверки нуждаемости на основе принципа распределения по потребностям имеющихся общественных ресурсов этих благ. В нашей стране к социальным гарантиям относят минимальный размер оплаты труда, минимальный размер пенсии, стипендии.

Разновидностью социальных гарантий выступают социальные льготы, которые представляют собой систему общественных гарантий, предоставляемых отдельным группам населения (инвалидам, участникам войны, пенсионерам, ветеранам труда, малоимущим и многодетным семьям, донорам и пр.)

Социальное страхование – защита экономически активного населения от социальных рисков на основе коллективной солидарности при возмещении ущерба. В нашей стране существует три внебюджетных фонда, из которых осуществляется финансирование мер обязательного социального страхования – Пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования и фонд социального страхования.

¹ Марыганова Е. А., Шапиро С. А. Макроэкономика. Экспресс-курс. М.: КноРус, 2015. С. 218.

Социальная поддержка предоставляется социально-уязвимым группам населения, не способным в силу тех или иных причин обеспечить себе доход: инвалидам, одиноким пенсионерам, безнадзорным детям, лицам, освободившимся из мест лишения свободы и пр. Это могут быть телефоны доверия, ночлежные дома (социальные гостиницы) и пр.

Социальная защита населения предполагает выплату государством трансфертных, т. е. безвозвратных платежей. Это пенсии, стипендии, пособия, компенсации. Они могут осуществляться в натуральной и денежной формах.

Проводя социальную политику, государство использует такие инструменты, как социальные стандарты. Социальные стандарты являются средством обеспечения прав граждан в области социальных гарантий. Минимальные государственные социальные стандарты – это государственные услуги, предоставление которых гражданам на определенном минимально допустимом уровне гарантируется государством на безвозмездной и безвозвратной основах за счет бюджетов всех уровней на всей территории страны. На основе социальных стандартов (пороговых показателей) по науке, образованию, культуре, здравоохранению устанавливаются объемы их финансирования.

Важнейшими показателями, используемыми для осуществления эффективной социальной политики государства, являются показатели прожиточного минимума. В социальном законодательстве при помощи этого показателя измеряется *бедность*, т. е., часть населения, имеющая доходы ниже прожиточного минимума признается бедной и имеет право на поддержку со стороны государства. Правительство РФ поставило задачу приближения минимальной заработной платы к прожиточному минимуму, и эта задача постепенно выполняется путем поэтапного повышения минимума заработной платы.

Прожиточный минимум в целом по Российской Федерации определяется Правительством РФ ежеквартально на основании

потребительской корзины и данных федерального органа исполнительной власти по статистике об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам².

На доходы населения значительное влияние оказывает рост цен. Показателем, отражающим это влияние, является индекс потребительских цен (ИПЦ) – индекс цен, рассчитанный для группы товаров и услуг, входящих в потребительскую корзину среднего городского жителя.

Для его расчета необходима информация об изменении цен, которую получают путем регистрации цен и тарифов на потребительском рынке.

Социальный минимум представляет собой минимум товаров и услуг, которые общество признает необходимыми для поддержания приемлемого уровня жизни. Помимо удовлетворения минимальных физиологических потребностей, он включает затраты на минимальные материальные и духовные запросы: расходы на непродовольственные товары и услуги, налоги и обязательные платежи, исходя из доли затрат на эти цели в бюджетах низкодоходных домашних хозяйств.

Отдельно рассчитываются показатели прожиточного минимума для работоспособных мужчин и женщин, детей, пенсионеров. На 1 января 2018 года прожиточный минимум в России, согласно постановлению Правительства РФ от 08.12.17 № 1490, – это известное по данным на 3 квартал 2017 года значение³

Величина прожиточного минимума с 1 января 2018 года составила на душу населения 10328 руб., для трудоспособного населения – 11160 руб., пенсионеров – 8496 рублей, детей – 10181 рублей.

² Портал «Консультант +». URL: http://www.consultant.ru/law/podborki/potrebitelskaya_korzina/ (дата обращения 25.02.2018).

³ Ежедневная профессиональная газета «Учет.Налоги. Право» URL: <https://www.gazeta-unp.ru/articles/52070-projitochnyy-minimum-2018> (дата обращения 01.03.2018).

В марте 2006 г. Госдума приняла закон, вносивший изменения в состав и стоимость потребительской корзины, применявшейся с 1999 г. Согласно новому закону пищевая и биологическая ценность корзины, повысилась за счет увеличения объемов потребления мяса и мясопродуктов, рыбы, молока, фруктов и ягод. Одновременно снизилась норма потребления хлеба, муки, картофеля, макарон, круп, бобовых. Предполагалось, что трудоспособный гражданин России будет съедать в год не менее 37 кг мяса (увеличение на 22%), 16 кг рыбы (на 15%), 23 кг фруктов (на 31%), около 240 кг молока и молокопродуктов (на 10%). Что касается непродовольственных товаров, то россиянину должно было хватать на год одного головного убора и семи пар носков или чулок (по прежним нормам одна шапка, шляпа или кепка должна была служить семь лет, а носков или чулок полагалось в год не семь, а пять пар). Одна юбка должна служить не менее пяти лет, а обуви положено покупать всего две пары в год. Потребительская корзина предполагала приобретение костюма раз в пять лет, брюк – в четыре года. Также каждый работающий россиянин мог тратить 285 литров горячей и холодной воды в сутки, ежемесячно сжигать 10 кубометров газа и потреблять 50 кВт электроэнергии. На культурный досуг в потребительской корзине было выделено 50 руб. в месяц.

В минимальную потребительскую корзину 2016 года, согласно Федеральному закону № 227-ФЗ от 3 декабря 2012 года вошли (в скобках указано среднее количество на одного трудоспособного человека в год): хлеб, макароны, печенье (126,5 кг). Крахмалосодержащие продукты, в частности картофель (104 кг). Помидоры, огурцы, капуста, кабачки и пр. (114,6 кг). Яблоки, апельсины, груши и т. п. (60 кг). Конфеты, торты и др. кондитерские изделия (23,8 кг). Свинина, говядина, курица (58,6 кг). Рыба и морепродукты (18,5 кг). Молоко, кисломолочные продукты (290 кг). Яйца (210 кг). Жиры, растительное масло (11 кг). Другие продукты (4,9 кг). Непродовольственные товары (50%). Услуги (50%). По

сравнению с другими развитыми странами, состав потребительской корзины в России меньше почти в два раза.

Прожиточный минимум и его динамика являются важными, но не единственными показателями, применяемыми при оценке уровня жизни населения.

Уровень жизни – это уровень благосостояния населения, потребления благ и услуг, совокупность условий и показателей, характеризующих меру удовлетворения основных жизненных потребностей людей. Основными показателями (индикаторами) уровня жизни являются доходы населения (среднедушевые номинальные и реальные доходы), показатели дифференциации доходов, номинальная и реальная начисленная средняя заработная плата, средний и реальный размер назначенной пенсии, величина прожиточного минимума и доля населения с доходами ниже прожиточного уровня, минимальные размеры заработной платы и пенсии и пр.

Иногда наряду с категорией уровня жизни используется более широкое понятие *качества жизни*. Это обобщающая социально-экономическая категория, включающая в себя не только показатели уровня жизни, но и степень удовлетворения духовных потребностей, условия среды, окружающей человека, состояние морально-психологического климата, душевного комфорта. Не все из перечисленных показателей поддаются статистическому измерению, что осложняет оценку качества жизни в стране.

СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ И ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Осуществляемый в настоящее время переход от административно-командных методов управления к регулируемой рыночной экономике, построенной на многообразии форм собственности, предполагает необходимость переосмысления сущности и содержания оплаты труда. В основе механизма распределения по труду лежат следующие критерии: определение оптимального соотношения централизованного регулирования заработной платы с правами организаций в области оплаты труда; определение уровня минимальной зарплаты; разработка методики коллективно-договорного регулирования распределения по труду.

Основной смысл всей работы в области материального вознаграждения сотрудников организации состоит в том, чтобы определить меру труда и размер его оплаты. Разработка оптимальных соотношений в оплате труда различной сложности является наиболее важным моментом в системе дифференциации заработной платы. Такой подход обеспечивает соответствие размеров в оплате труда с его качественными показателями. Речь идет о справедливом вознаграждении за труд. Уровень оплаты труда в организации должен быть таким, чтобы работники вашей организации не завидовали сотрудникам конкурирующих фирм. Иначе мы столкнемся с таким явлением, как «миграция рабочей силы», что отрицательно скажется на организации.

Чтобы этого не произошло, система оплаты и стимулирования труда должна отвечать следующим требованиям¹:

1. **Оплата по результатам труда.** Оплата по труду (формула «каждому – по труду») имеет двоякое толкование. Под

¹ Ветлужских Е. Н. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. 5-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 151 с.

трудом можно понимать либо его результат, либо затраты (количество труда). Принцип «по затратам труда» гарантировал индивидуальную зарплату, но не регулировал ее. Регулирование происходит с учетом затрат и результатов труда. Отсюда вывод: платить нужно не по труду, а по его результатам.

2. ***Уверенность и защищенность работников.*** Заработная плата должна формировать у сотрудников чувство уверенности в завтрашнем дне и защищенность их от изменений, как во внешней, так и во внутренней среде организации. Задача состоит в том, чтобы сотрудники максимум внимания сосредоточивали на решении главных задач организации. Их не должны отвлекать денежные проблемы, связанные с материальным обеспечением себя и своей семьи. Эту задачу должна решать гарантированная часть заработной платы.

3. ***Стимулирующий и мотивирующий аспект зарплаты.*** Система оплаты труда должна включать действенные средства стимулирования и мотивации. Работникам предоставляется возможность получать больше, чем просто фиксированную заработную плату. В связи с этим вводятся дополнительные выплаты, прямо связанные с достижениями сотрудников.

4. ***Дополнительные (поощрительные) формы оплаты труда за личный вклад.*** В дополнение к основной заработной плате организация устанавливает различного рода льготы для лучших работников. Это служит своего рода оценкой и признанием организацией особо качественной работы сотрудника или достижения им важных для организации результатов. Дополнительные формы оплаты труда включают: скидки на покупку товаров фирмы; субсидии на питание; оплату расходов на образование; медицинское обслуживание; страхование жизни и т. п.

В настоящее время тарифная система оплаты труда состоит из тарифной сетки и тарифно-квалификационных справочников.

Тарифная ставка первого разряда определяется на основе минимальной заработной платы и служит основой для

дальнейшей дифференциации оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников с использованием тарифной сетки. Установленные по этим группам тарифы представляют собой социальную гарантию минимальной оплаты труда наемных работников соответствующей квалификации и служат основой для организации заработной платы с учетом законодательно установленной продолжительности рабочего времени, выполнения норм труда и возложенных обязанностей.

Единая тарифная сетка строится в виде шкалы квалификации и оплаты труда работников, начиная от рабочих низшего уровня квалификации до руководителей высших органов законодательной и исполнительной власти различного уровня. При этом дифференциация тарифных ставок (окладов) осуществляется только по признаку сложности выполнения работ и квалификации работников.

Учет в заработной плате таких факторов ее дифференциации, как условия, тяжесть, напряженность, значимость сфер его приложения, количественных и качественных результатов индивидуального и коллективного труда осуществляется посредством других элементов (форм) организации заработной платы.

В связи с этим выделяют следующие формы оплаты и стимулирования труда².

Повременная заработная плата – определяется по продолжительности рабочего времени без учета производительности труда. Однако следует иметь в виду, что при повременной оплате труда оплачивается не просто присутствие работника на работе, а ожидается определенная нормальная для данной категории работников выработка:

Повременная зарплата = Количество отработанного времени * Почасовая оплата

² Мерманн, Элизабет Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации / Элизабет Мерманн. – М.: Гуманитарный центр, 2015. – 176 с.

Повременная зарплата применяется там, где невозможно измерение выработки. Ее недостатки состоят в том, что очень сложно добиться от работников высокой производительности труда (нет стимулов к ее повышению); необходимо дополнительно затрачивать время на осуществление контроля затрат рабочего времени.

Отмеченные недостатки устраняет в какой-то мере чистая сдельная оплата труда. В этом случае работник получает зарплату в зависимости от выработки: либо выплачивается определенная денежная ставка за единицу выработки (**аккордная заработная плата**), либо дается конкретное задание по времени на единицу выработки (повременносдельная оплата труда).

Сдельную зарплату лучше всего применять при однообразных, легко учитываемых по времени и количеству работах.

Как недостаток сдельной оплаты труда и ее разновидностей следует отметить невысокое, как правило, качество работы и игнорирование безопасности труда. В погоне за количественным результатом часто игнорируются качественные показатели.

Премияльная оплата труда. Наряду с повременной и сдельной оплатой работникам выплачивается дополнительное вознаграждение, т. е. премия. Условия премирования оговариваются, как правило, в трудовом соглашении.

Таким образом, доходы работников складываются из нескольких частей:

- **минимальная ставка** устанавливается в соответствии с тарифной системой оплаты труда (1-й разряд и тарифный коэффициент);

- **базовая ставка** устанавливается исходя из квалификации работника на основе описания трудовых функций и состояния рынка труда;

- **переменная часть оплаты труда** является дополнительной. Это гибкая система оплаты труда, основанная

на участии работников в прибылях организации и распределении ее доходов. Система участия в прибылях предполагает создание определенного механизма распределения дополнительных доходов, получаемых в результате роста производительности труда в том подразделении, где трудится работник. Это не просто новая система оплаты труда. В ее основе лежит новый подход к оценке профессиональной пригодности личности.

Выплаты через «участие в прибылях» не выступают как разовые бонусы или как доплаты сверх нормы. Это подвижная часть фонда оплаты труда, тесно увязанная с конечными результатами.

Практика показывает, что использование гибких систем участия в прибылях организации позволяет значительно повысить уровень оплаты труда при одновременном повышении его производительности.

В итоге можно сформулировать принципы оплаты и стимулирования труда:

1. универсальность (система оплаты труда должна одинаково хорошо функционировать в различных организационных структурах);

2. простота и доступность;

3. коллективная ответственность за выполнение установленных показателей, которая наступает автоматически, без вмешательства «извне»;

4. справедливость при распределении коллективного заработка (размер зарплаты любого члена коллектива зависит только от личного вклада и никакими пределами не ограничивается);

5. самостоятельность трудового коллектива не только в выборе стиля и методов работы, но и в определении величины заработной платы в зависимости от конечных результатов его работы.

Яким А. Д., студент

г. Москва, Финансовый Университета при Правительстве Российской Федерации

Научный руководитель Збышко Б. Г., д.э.н., профессор

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ И ПУТИ ЕЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ

Конституция Российской Федерации гарантирует каждому право на образование. В частности гарантируются общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях¹.

В жизни каждого из нас наступает момент, когда обучение в школе подходит к концу и надо выбирать свой дальнейший путь. Так и передо мной в 2017 году возникли следующие вопросы: в какой университет подавать документы на поступление, как и когда их подавать. Однако ответы на эти вопросы не были явными и крылись за вопросами: где я хочу работать и что я хочу делать в будущем.

Развивая гарантии основного закона России в сфере образования, часть 3 статьи 5 Федерального закона Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» устанавливает рамки данных гарантий в сфере образования. В ней, в частности, закреплено, что в Российской Федерации гарантируются общедоступность и бесплатность в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, среднего профессионального образования, а также на

¹ Конституция Российской Федерации. – М.: Юридическая литература, 2017. с. 17.

конкурсной основе бесплатность высшего образования, если образование данного уровня гражданин получает впервые².

Потратив довольно много времени на размышления, я решил, куда буду подавать документы, однако еще не знал, как и когда будет лучше это делать. Исходя из отсутствия ответа на последний вопрос, решил провести небольшой эксперимент, который заключался в подаче документов в разные ВУЗы в разные дни и в разное время. Благо, государство предоставило мне такую возможность. Еще до 16 ноября 2016 года вузы разместили всю необходимую информацию для поступающих в 2017-м году. Такое нововведение однозначно помогло мне, как и другим школьникам, лучше ориентироваться в требованиях ВУЗов и быть готовыми к поступлению. В 2017 году выпускник мог подавать документы для поступления не более чем в 5 ВУЗов, выбрав при этом до 3-х направлений подготовки в каждом из них³.

Я воспользовался этим в рамках своего эксперимента, результаты которого были довольно неоднозначными, что явилось причиной моего желания осветить некоторые особенности, достоинства и недостатки подачи документов в ВУЗы, для их учета моими последователями – абитуриентами 2018 года, – а также организаторами приемных кампаний.

Как раньше, так и сейчас все документы можно подавать лично или по почте. Так как я подавал документы лично, то будем рассматривать именно этот вариант.

Развитие информационных технологий принесло в нашу жизнь такие технологии, как электронная очередь, электронная регистрация, электронная подача документов, что для большинства людей (особенно молодежи) очень удобно и

² Федеральный закон Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» / Консультант Плюс (последнее обращение 27.12.2017).

³ <https://www.tutoronline.ru/blog/vo-skol-ko-vuzov-mozhno-podavat-dokumenty-v-2017-godu-v-rossii-ili-chto-novogo-v-pravilah-postuplenija> (дата обращения – 29.12.2017).

экономит довольно много времени. Несмотря на это, при подаче документов я так и не ощутил такого явления, как электронная очередь в её явном виде, хотя такие предпосылки, как запись определенного количества человек на одно время, имели место быть. Но на деле всё сводилось к тому, что записанные таким образом люди просто организовывали ещё одну очередь, которая не имела каких-либо границ, принимаемую другими помощниками-консультантами. А в некоторых университетах и такой записи не было, из-за чего приходилось порой часами ожидать своей очереди или приходить, в лучшем случае, за 20–30 минут до начала работы приемной комиссии.

Но основная причина больших очередей заключалась не в большом потоке поступающих (всё-таки на подачу документов отводилось более месяца времени), а, скорее, в плохой подготовке и организации работы помощников-консультантов, которые иногда не знали, что нужно делать, или оформляли каждого посетителя по 20–30 минут. В большинстве случаев, работа этих самых консультантов сводилась к проверке данных, записанных в личном кабинете абитуриента, что ускоряло работу, однако бывали случаи, когда система не справлялась с большим потоком посетителей на сайте и в работе приёмной комиссии из-за этого происходили сбои. Поэтому перед поездкой в ВУЗ желательно заполнять ВСЮ информацию в личном кабинете, чтобы не пришлось, потом что-либо изменять, и делать это не за день-два до подачи документов, а сразу после получения результатов экзамена.

Ещё одной проблемой больших очередей (не везде) были постоянные переходы из кабинета в кабинет. Иногда приходилось сначала регистрироваться в зале/кабинете приемной комиссии, куда нужно было отсиживать довольно большую очередь, а потом еще идти в кабинет факультета, который мог быть на другом этаже и в другом конце здания и, разумеется, ожидать время приема в еще одной, но куда более маленькой очереди.

Личные кабинеты абитуриента присутствуют на сайте каждого ВУЗа. В них поступающий может внести все необходимые данные, выбрать направление, куда планирует поступать, а иногда даже посмотреть свою текущую позицию в рейтинге поступающих, в большинстве случаев последнее можно сделать на сайте приемной комиссии в специальной вкладке, не заходя в личный кабинет (за это большое спасибо таким приёмным комиссиям).

Однако даже такие упрощающие и ускоряющие работу функции не идеальны: в большинстве своём в личных кабинетах можно также увидеть обилие бесполезной информации или её очень неудобное оформление, что может вводить в заблуждение и приводить к ошибочной записи данных или из-за сложности восприятия дизайна личного кабинета существенно замедлять работу с ним. Хотелось бы, чтобы дизайн сайтов, как ВУЗов, так и их приемных комиссий, и личных кабинетов абитуриента были как можно более простыми и понятными, не содержали огромное количество вкладок и пересылок, были более структурированы и чётче подразделялись на различные разделы.

Как уже отмечалось ранее, посмотреть свой текущий рейтинг можно либо в личном кабинете абитуриента, либо на сайте ВУЗа. Первый вариант может быть неудобным, так как надо постоянно заходить в личный кабинет, что надоедает и/или не даёт нормальной возможности родственникам посмотреть Ваше текущее место в рейтинге. Казалось бы, что второй вариант является наиболее оптимальным, так как исключает приведённые выше недостатки, однако и в нем много изъянов. Основная проблема открытого доступа к рейтингу состоит в том, что некоторые ВУЗы выкладывают данную информацию в pdf-файлах (где зачастую бывает довольно мелкий текст, который невозможно читать без увеличения, а увеличенный текст трудно читается из-за ухудшения качества картинки) или просто в таком виде, что сложно найти себя в списке поступающих. Многие ВУЗы с

рейтингом в структуре сайта смогли решить последнюю проблему, введя возможность поиска по имени, направлению и т. п., но, всё же, лишь немногие учреждения обновляли рейтинг в режиме реального времени (например, каждые несколько часов, а не один-два раза в день).

На данный момент это основные, наиболее распространенные проблемы, с которыми можно столкнуться при подаче документов в ВУЗы, а также прохождении процесса конкурсного отбора. Эти проблемы не являются чем-то, что не позволяло бы работать в принципе, однако они замедляют и усложняют работу не только поступающим, но и их родителям и близким родственникам, переживающим за своих детей, и, что самое печальное, приемным комиссиям.

Представленный в статье материал подготовлен на основе личного опыта автора и его друзей в период приемной кампании 2017 года в ряде московских ВУЗов: МГУ, Финансовый Университет при Правительстве РФ, РЭУ им. Плеханова, МГТУ им. Баумана, МТУ (в частности МИРЭА), РАНХиГС, МЭИ, МИИГАиК, НИУ ВШЭ. Хотелось бы, чтобы эти незначительные недоработки и помехи были устранены в процессе приемного периода 2018 года.

Яхварова Е. В., к.э.н, доцент

*г. Саратов, Саратовский государственный технический университет
имени Гагарина Ю. А.*

ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННОГО ВУЗА

В условиях перехода на обновленные ФГОС появляются новые требования к условиям реализации образовательных программ, которые должны обеспечивать возможность эффективного использования профессионального и творческого потенциала преподавателей. Для успешного осуществления процесса модернизации российская система образования нуждается в специалистах, владеющих современными методами обучения, способными эффективно работать в современных условиях. В этой ситуации особенно важна профессиональная компетентность, в основе которой лежит личностное и профессиональное развитие педагогов, преподавателей и управленцев. Как следствие, появляются новые требования к управлению развитием кадрового потенциала образовательного учреждения. Данная необходимость признается первоочередной в опорных вузах России, к которым относится и Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю. А.

СГТУ имени Гагарина Ю. А. — это один из крупнейших вузов России, многопрофильный многоотраслевой научно-образовательный центр. В университете действует система многоуровневого образования, сформирован учебно-научно-инновационный комплекс, который встроен в научное, образовательное, инновационное пространство Саратовской области. СГТУ можно считать инновационным вузом, в котором обучение и наука в неразрывной связи.

По результатам независимой оценки качества образовательной деятельности организаций высшего образования Минобрнауки РФ СГТУ имени Гагарина Ю. А. в

2016 году вошел в перечень лучших вузов и был признан опорным вузом Саратовской области.

Основные направления развития СГТУ имени Гагарина Ю. А., как опорного университета, представлены в Программе развития вуза на 2017–2021 гг. и предполагают:

- модернизацию образовательной деятельности;
- модернизацию научно-исследовательской и инновационной деятельности, включая развитие инновационной экосистемы университета;
- развитие кадрового потенциала университета;
- модернизацию системы управления университетом;
- модернизацию материально-технической базы и социально-культурной инфраструктуры;
- развитие местных сообществ, городской и региональной среды¹.

Программа представляет собой комплекс согласованных действий, синергетический эффект которых открывает новый этап развития университета в качестве одного из ведущих технических вузов России, опорного научно-инновационного и образовательного центра Саратовской области.

Анализ показал, что СГТУ имени Гагарина Ю. А. обладает мощным кадровым потенциалом с высоким профессионально-квалификационным, научным уровнем. В структуре профессорско-преподавательского персонала высока доля преподавателей, имеющих ученые степени кандидатов и докторов наук, а также доля ППС возрастной категории моложе 40 лет.

Высокий научно-исследовательский и инновационный потенциал, использование опыта научных школ, эффективная деятельность аспирантуры и докторантуры, наличие системы переподготовки и повышения квалификации кадров позволяет

¹ СГТУ имени Гагарина Ю. А. – опорный университет. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.sstu.ru/universitet/opornyy-universitet/> (дата обращения 02.02.2018).

сделать вывод о достаточно эффективной системе развития кадрового потенциала, сложившейся в СГТУ имени Гагарина Ю. А.

Вместе с тем, ситуация со структурой кадров требует постоянного внимания. Признание СГТУ имени Гагарина Ю. А. опорным вузом в регионе предопределило новые требования к уровню профессионализма ППС. Одной из задач вуза является «наращивание кадрового потенциала на основе мер по поддержке и повышению квалификации ученых, преподавателей и специалистов, совершенствования механизмов воспроизводства инновационных кадров, укрепления связей между поколениями профессионалов, освоения передового международного опыта»².

Реализация Программы развития опорного университета потребует интенсивного развития целого ряда компетенций научно-педагогических и управленческих работников, их максимальной вовлеченности в решение стратегических задач. В этой связи необходимо осуществлять соответствующее развитие кадрового потенциала, особенно молодых специалистов.

В Программе развития СГТУ предусмотрены блоки мер, направленные на развитие кадрового потенциала вуза в соответствии с современными требованиями к образовательной деятельности и положениями нового закона об образовании:

1. Совершенствование образования по программам послевузовского и дополнительного профессионального образования (совершенствование организации подготовки высококвалифицированных кадров для СГТУ на базе университетских учебно-научных лабораторий и центров; развитие системы образовательных услуг и дополнительного профессионального образования, увеличение числа программ повышения квалификации и переподготовки кадров; совершенствование образовательной деятельности аспирантуры);

² Проект программы развития СГТУ имени Гагарина Ю. А. в качестве опорного университета Саратовской области на 2017–2021 годы. – Саратов: СГТУ, 2017.

2. Осуществление систематического повышения квалификации сотрудников и преподавателей, в том числе в области развития их языковой компетентности.

3. Развитие фундаментальных и прикладных исследований по приоритетным направлениям посредством формирования и поддержки научных школ, развития новых научных направлений в соответствии с приоритетными направлениями и критическими технологиями.

4. Профессиональная дополнительная сертификация сотрудников через авторизованные центры по направлениям подготовки.

5. Развитие научно-исследовательской и инновационной деятельности молодых ученых аспирантов³.

В современном вузе важную роль играют молодые креативные кадры. Неслучайно в Программу развития СГТУ имени Гагарина Ю. А. включены меры по поддержке молодых преподавателей и развитию их трудового потенциала. Предусматривается формирование целостной системы продвижения инициативной и талантливой молодежи, поддержка научных исследований молодых ученых и преподавателей, содействие их трудоустройству и закреплению в вузе, оказание материальной поддержки молодым ученым и преподавателям, предоставление жилья в общежитии вуза.

Для эффективного развития личностного и творческого потенциала преподавателей в рамках системы повышения квалификации и самообразования, необходимо модернизировать технологии обучения, а именно использовать креативную практику, активные и интерактивные методы, тренинги личностного роста, клубные объединения.

Развитие кадрового потенциала в данных направлениях будет способствовать закреплению позиций СГТУ имени Гагарина Ю. А. как опорного университета.

³ Проект программы развития СГТУ имени Гагарина Ю. А. в качестве опорного университета Саратовской области на 2017–2021 годы. – Саратов: СГТУ, 2017.

**Сборник материалов
первой международной
научно-практической конференции
«Костинские чтения»
(Москва, 19 апреля 2018 г.)**

**Под общ. ред. профессора Ю. В. Долженковой,
доцента С. А. Шапиро**

Ответственный редактор *А. Иванова*
Верстальщик *С. Лобанова*

Издательство «Директ-Медиа»
117342, Москва, ул. Обручева, 34/63, стр. 1
Тел./факс + 7 (495) 334–72–11
E-mail: manager@directmedia.ru
www.biblioclub.ru
www.directmedia.ru