

ISSN 2658-3712

№ 1 (50) 2023

# СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

**SOCIAL & LABOR  
RESEARCH**



# Образовательный центр ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

## Миссия центра

Образовательный центр ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России осуществляет свою деятельность в сотрудничестве с другими структурными подразделениями Института, подразделениями Минтруда России, федеральными и региональными органами исполнительной власти, Рострудом, работодателями и профсоюзами, научными и экспертными организациями, другими заинтересованными структурами по направлениям деятельности Центра.

Центр реализует дополнительные профессиональные программы повышения квалификации, в разработке которых участвуют высококвалифицированные специалисты в области охраны труда. При разработке ДПП, для обогащения содержания практически заданиями и примерами, привлекаются профессионалы по различным направлениям – инструкторы Национального совета по реанимации, ведущие российские разработчики спецодежды, защитной обуви, средств индивидуальной защиты и др.

**Более 7 000 специалистов**  
ежегодно проходят обучение в Образовательном центре

## Почему выбирают наш центр?

- 50 лет успешной работы
- Традиции и авторитет Института труда
- Сертификаты государственного образца
- Гарантия качества обучения
- Дипломированные преподаватели ведущие эксперты, авторитетные специалисты и практики

## Наши преподаватели

Занятия ведут дипломированные преподаватели в сфере охраны труда, эксперты и специалисты-практики, принимавшие участие в разработке рекомендаций в области охраны труда.

## Качество обучения

Применяемые современные технологии обучения позволяют слушателям лучше понять и освоить теоретические и практические вопросы в области охраны труда.

Обучение проводится в очной, очно-заочной, заочной форме, в том числе, с использованием дистанционных образовательных технологий

## Ближайшие мероприятия

Информация о мероприятиях по охране труда на 2023 год размещена на сайте Института (<https://vcot.info/>) в разделе Охрана труда.

# СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

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

**Журнал включен во вторую категорию Перечня рецензируемых научных изданий ВАК (К2), в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, по научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки)**

«Социально-трудовые исследования» – рецензируемый журнал открытого доступа, публикующий оригинальные научные статьи с результатами актуальных исследований в социально-трудовой сфере.

Научные направления – экономика и социология.

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

**Периодичность издания – 4 номера в год.**

Издание перерегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).

Свидетельство ПИ № ФС77-74237 от 2 ноября 2018 г.

Рукописи представляются в редакцию по электронной почте:  
**journal-ecotrud@vcot.info**

Условия публикации размещены на сайте:  
**<https://www.vcot.info/magazine>**

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

Распространяется по подписке.

«Объединенный каталог "Пресса России"»  
([www.pressa-rf](http://www.pressa-rf), индекс 66271);  
интернет-магазин «Пресса по подписке»  
(<https://www.akc.ru>)

Ключевой принцип и критерий подбора материалов для журнала – исследовательский.

Поступающие в редакцию материалы должны отвечать высоким стандартам научности, отличаться оригинальностью, иметь исследовательскую базу анализа, оценок и полученных конечных научно-практических результатов.

Редакция в обязательном порядке осуществляет рецензирование, научное и стилистическое редактирование всех материалов, публикуемых в журнале. Качество статей оценивается посредством тщательного, двустороннего слепого рецензирования.

Редакционная коллегия и пул рецензентов журнала объединяют ведущих экспертов мирового и национального уровней в области экономики и социологии.

Материалы журнала не могут быть использованы, полностью или частично, без письменного разрешения редакции. При цитировании ссылка на журнал обязательна.

Журнал находится в открытом доступе на сайте:

**<https://www.vcot.info/magazine>**

**Точка зрения авторов публикаций может не совпадать с позицией Издателя.**



**ВЫСШАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ  
КОМИССИЯ (ВАК)**  
при Министерстве образования и науки  
Российской Федерации



**CYBERLENINKA**



---

## ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

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

## РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

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

**Бобков В. Н.**, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, Институт экономики РАН, Москва, Россия

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

**Булавко В. Г.**, доктор экономических наук, профессор, Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь

**Гаибназарова З. Т.**, доктор экономических наук, профессор, Ташкентский государственный технический университет имени Ислама Каримова, Ташкент, Узбекистан

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

**Жанкубаев Б. А.**, кандидат экономических наук, доцент, АО «Центр развития трудовых ресурсов», Алматы, Республика Казахстан

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

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

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

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

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

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

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

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

**Сафонов А. Л.**, доктор экономических наук, профессор, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

**Смирнов В. М.**, доктор экономических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

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

**Ткаченко А. А.**, доктор экономических наук, профессор, Институт исследований международных экономических отношений Финансового университета при Правительстве России, Москва, Россия

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

**Хепп Р.-Д.**, доктор социологических наук, профессор, Свободный университет, Берлин, ФРГ

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

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

# SOCIAL & LABOR RESEARCH

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

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

**The journal is included in the second category list of peer-reviewed scientific periodicals recommended by the Higher Attestation Commission (VAK K2), which presents the main results of dissertations for the degree of Candidate and Doctor of Science in the specialty 5.2.3 "Regional and Sectoral Economics (Economic Sciences)"**

## "Social and Labor Research"

is a peer-reviewed public journal that publishes original scientific articles with the results of relevant research in the social and labor sphere.

Research areas: economics and sociology.

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

**Publication frequency: 4 issues per year.**

The publication was re-registered with the Federal Service for Supervision in the Sphere of Telecommunications, Information Technologies and Mass Communications (Roskomnadzor). Certificate PI No. FS77-74237 of November 2, 2018.

Manuscripts are submitted to the editors via e-mail: [journal-ecotrud@vcot.info](mailto:journal-ecotrud@vcot.info)

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

Peer-reviewed publication. Included in the Russian Science Citation Index.

Distributed by subscription.

**United Catalog "Press of Russia"**  
([www.pressa-rf](http://www.pressa-rf), index 66271);  
**online store "Press by subscription"**  
(<https://www.akc.ru>).

The key principle and criterion for selecting materials for the journal is research.

The materials submitted to the editorial office must meet high standards of scientific character, be original, have a research base for analysis, assessments, and final scientific and practical results.

The editorial board is required to carry out expert evaluation (reviewing, scientific and stylistic editing) of all materials published in the journal. The quality of articles is assessed through a thorough, two-way, blind peer review.

The editorial board and the pool of reviewers of the journal bring together leading experts from the world and national levels in the field of economics and sociology.

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

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



**ВЫСШАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ  
КОМИССИЯ (ВАК)**  
при Министерстве образования и науки  
Российской Федерации



---

## EDITOR-IN-CHIEF

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

## EDITORIAL BOARD:

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

**Bobkov V. N.**, Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.

**Bukovinskaya M. P.**, Doctor of Economics, Professor, Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine

**Bulavko V. G.**, Doctor of Economics, Professor, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus

**Gaibnazarova Z. T.**, Doctor of Economics, Professor, Tashkent State Technical University named after I. Karimov, Tashkent, Uzbekistan

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

**Zhankubaev B. A.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Center for the Development of Human Resources, Almaty, Republic of Kazakhstan

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

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

**Mario Antonio Perez Molina**, PhD in Philosophy, Ministry of Economy of the Republic of El Salvador

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

**Podvoiskii G. L.**, Candidate of Economic Sciences, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

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

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

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

**Safonov A. L.**, Doctor of Economics, Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

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

**Smirnov S. N.**, Doctor of Economics, Higher School of Economics, Institute of Scientific Information for Social Sciences of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

**Tkachenko A.A.**, Doctor of Economics, Professor, Institute for Research on International Economic Relations of the Financial University under the Government of Russia, Moscow, Russia

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

**Hepp R.-D.**, PhD in Social Sciences, Professor, Free University of Berlin, Berlin, Germany

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

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

## РАНЖИРОВАНИЕ НАУЧНЫХ ЖУРНАЛОВ: КВАРТИЛЬНЫЙ ЗАРУБЕЖНЫЙ ПРИМЕР ИЛИ НАЧАЛО РОССИЙСКОЙ ПРАКТИКИ



Ушедший в историю совсем недавно 2022 год запомнится исследователям, издателям, представителям сферы науки в целом проведенным в его самом завершении ранжированием научных журналов по степени их востребованности и значимости. Основу категорирования напоминают квартили, применяемые при ранжировании изданий в Европе и Америке. Здесь формируется четыре квартиля: Q1-Q4, где Q1 – самый высокий рейтинг, Q4 – самый низкий уровень. Наиболее авторитетные журналы входят в список Q1 и Q2. И только квартиль свидетельствует о читаемости и значимости периодического издания. Конечно, эта ситуация не статична. Результаты категорирования систематически пересматриваются, и принадлежность конкретных журналов к конкретным квартилям может меняться и в сторону повышения, и в сторону понижения их рейтинга. Одним из ключевых показателей ранжирования зарубежных журналов является импакт-фактор.

Российские разработчики проекта категорирования научных журналов в определенной мере учли и переработали опыт зарубежных коллег. В результате данной творческой работы получился свой российский вариант ранжирования журналов, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий (список ВАК). Для распределения их по категориям K1, K2, K3 использовали две составляющие: количественную (наукометрические показатели – индекс Джинни, средний индекс Хирша и др.) и качественную (экспертную – качество научных статей, уникальность научных статей, организация-учредитель и т. д.).

В группе K1 (журналы-лидеры) 25% изданий, входящих в список ВАК. К категории K2 (журналы с устойчивой стратегией развития) относится 50% их состава. В K3 (журналы, требующие изменений в развитии) 25% изданий из списка ВАК.

На основании рекомендации ВАК журналы, входящие в международные базы данных Web of Science, Scopus, PubMed и др., а также в перечень журналов RSCI, приравниваются к изданиям категории K1.

Официальный учет результатов рассмотренного категорирования научных журналов предусматривается с 1 сентября 2023 года. Обновление ранжирования по категориям K1-K3 изданий, входящих в Перечень рецензируемых научных журналов, планируется проводить ежегодно.

Надеемся, что данные процессы и действия по категорированию научных журналов успешно пройдут проверку практикой, будут способствовать росту результативности российской науки.

Н.А. Волгин,  
д. э. н., профессор,  
заслуженный деятель науки Российской Федерации,  
главный редактор журнала  
«Социально-трудовые исследования»

## СОДЕРЖАНИЕ

### СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

**Н.А. Волгин**

Ранжирование научных журналов: квартильный зарубежный пример или начало российской практики.....5

### ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

**А.Ф. Степусь**

Теоретико-методологические основы формирования системной конкурентоспособности рабочей силы ..... 8

### РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

**В.Л. Вуколов**

Цифровая экономика и рынок труда, цифровые технологии и трудовые отношения: взаимовлияние, особенности и тенденции развития.....24

**В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, В.И. Рязанцев**

Прекаризация занятости и ее особенности в поколенных группах работников в оценках профсоюзных экспертов.....31

**В.В. Комаровский**

Современные миграционные потоки на постсоветском пространстве .....41

### ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

**К.Г. Кязимов**

Воспроизводство квалифицированных кадров: проблемы, тенденции, перспективы ..... 54

**Н.М. Сладкова, О.А. Воскресенская**

Оценка HR-компетенций специалистов кадровых служб государственных органов..... 60

**О.А. Колесникова, Е.В. Маслова, И.В. Околелых**

Коммерциализация высшего и среднего профессионального образования в России с позиции подготовки рабочей силы .....71

### ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

**А.А. Разумов, О.В. Селиванова**

Влияние детских пособий и компенсационных выплат на снижение уровня бедности в регионах РФ.....83

### ОХРАНА ТРУДА

**Е.С. Кубишин**

Проблемы достоверности учета профессиональной заболеваемости в России и пути их решения.....94

**Н.А. Самарская**

Формирование современной модели охраны труда с применением метода «Черный ящик».....108

### ДЕМОГРАФИЯ

**К.А. Субхангулова**

Семейная политика скандинавских стран: реакция на демографические вызовы .....117

**Н.В. Горошко, С.В. Пацала**

Долгожители в демографической структуре населения России .....131

### УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

**Т.Г. Озерникова, А.А. Борисова, К.В. Нагапетян**

Некоторые тенденции трансформации HR-процессов в условиях удаленной работы ..... 145

### НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение.....160



## CONTENTS

### EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

**Volgin N.A.**

Rating of Scientific Journals: Quartile Foreign Example  
or the Beginning of the Russian Practice ..... 5

### LABOR AND SOCIETY: THEORETICAL PERSPECTIVE

**Stepus A.F.**

Theoretical and Methodological Foundations of the Formation  
of Systemic Competitiveness of the Labor Force ..... 8

### LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

**Vukolov V.L.**

Digital Economy and Labor Market, Digital Technologies and Labor  
Relations: Mutual Influence, Features and Development Trends .....24

**Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ryazantsev V.I.**

Precarization of Employment and its Features in Generational  
Groups of Employees in the Assessments of Trade Union Experts .....31

**Komarovsky V.V.**

Modern Migration Flows in the Post-Soviet Space .....41

### HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

**Kyazimov K.G.**

Reproduction of Qualified Personnel: Problems, Trends, Prospects .....54

**Sladkova N.M., Voskresenskaya O.A.**

Assessment of Competencies of HR Specialists of State Bodies ..... 60

**Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V.**

Commercialization of Professional Education in Russia  
in the Perspective of Workforce raining.....71

### INCOMES AND SALARIES

**Razumov A.A., Selivanova O.V.**

The Impact of Child Benefits and Compensation Payments  
on Poverty Reduction in the Regions of Russia .....83

### HEALTH AND SAFETY

**Kubishin E.S.**

Reliability of Occupational Morbidity Accounting in Russia:  
Problems and Solutions .....94

**Samarskaya N.A.**

Formation of a Modern Model of Labor Protection Using the  
“Black Box” Method.....108

### DEMOGRAPHY

**Subkhangulova K.A.**

Family Policy of the Scandinavian Countries: Response to  
Demographic Challenges .....117

**Goroshko N.V., Patsala S.V.**

Centenarians in the Demographic Structure of the Russian Population .....131

### HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

**Ozernikova T.G., Borisova A.A., Nagapetyan K.V.**

Some Transformation Trends of HR Processes in Remote Work.....145

### NEW BOOKS AND RESEARCH

Book Review .....160

#### СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал  
№ 1 (50) 2023

Главный редактор:  
Н.А. Волгин

Научный редактор:  
Г.Л. Подвойский

Редакторы:  
Е.А. Орехова  
В.А. Шадрин

Переводчик:  
Е.В. Логутова

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

Оформление подписки  
в редакции:  
Тел.: +7 (499)164-98-74  
E-mail: [sokolovaas@vcot.info](mailto:sokolovaas@vcot.info)  
А.С. Соколова

Подписано в печать 03.03.2023  
Формат 60 x 84 1/8.  
Объем 160 с.  
Тираж 500 экз.

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

#### SOCIAL AND LABOR RESEARCH Scientific and practical journal

No. 1 (50) 2023

Editor-in-chief:  
N.A. Volgin

Scientific editor:  
G.L. Podvoyskii

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

Translator:  
E.V. Logutova

Editorial office:  
Zemlyanoi val 34, Moscow, 105043.  
Tel.: +7 (495)917-38-50;

Website:  
<https://www.vcot.info/magazine>  
E-mail: [Journal-ecotrud@vcot.info](mailto:Journal-ecotrud@vcot.info)

To subscribe:  
Tel.: +7 (499)164-98-74  
E-mail: [sokolovaas@vcot.info](mailto:sokolovaas@vcot.info)  
A.S. Sokolova

Sent for print on 03.03.2023  
Format 60 x 84 1/8.  
Volume 160 pages.  
Circulation 500 copies.

Printed in ООО Sam Polygraphist, 42  
Vologradsky Prospect, Moscow.

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-8-23

УДК 331.104.2

JEL J01, J24, O15

# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

А.Ф. Степуть

ООО «Корпорация «Аксион», Ижевск, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Объект** исследования – конкурентоспособность рабочей силы. **Цель** работы – уточнить теоретико-методологические основы формирования конкурентоспособности рабочей силы в новых экономических условиях. В качестве **методологической основы** исследования использованы анализ и синтез отечественной и зарубежной научной литературы, а также интернет-источников. **Результат** работы – обоснование и предложение новых понятий, принципов и подходов к формированию конкурентоспособности рабочей силы, ее рыночной и внутрифирменной оценки. **Актуальность** исследования обусловлена ростом цифровизации труда, дистанционной занятости, самозанятости, что требует включения в состав ключевых компетенций современного конкурентоспособного работника предприимчивости и новаторства, в том числе, и для успешного продвижения своей рабочей силы, учитывая при этом не только ее качество, но и издержки на ее воспроизводство. Полученные результаты могут быть **использованы** органами власти, промышленными предприятиями и образовательными учреждениями при разработке систем повышения конкурентоспособности рабочей силы.

**Ключевые слова:** конкуренция; рабочая сила; конкурентоспособность; система; трудоспособность; работоспособность; благосфера; воспроизводство; стоимость; ценность.

**Для цитирования:** Степуть А.Ф. Теоретико-методологические основы формирования системной конкурентоспособности рабочей силы. *Социально-трудовые исследования*. 2023;50(1):8-23. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-8-23.

## ORIGINAL PAPER

# THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF THE FORMATION OF SYSTEMIC COMPETITIVENESS OF THE LABOR FORCE

A.F. Stepus

Aksion Corporation LLC, Izhevsk, Russia

## ABSTRACT

**The object** of the study is the competitiveness of the labor force. The paper **aims** to clarify the theoretical and methodological foundations for forming the competitiveness of the labor force in the new economic conditions. **The methodological basis** of the research is the analysis and synthesis of domestic and foreign scientific literature, and Internet sources. **The result** of the paper is the substantiation and proposal of new concepts, principles, and approaches to the formation of the competitiveness of the labor force, its market, and intra-company evaluation. **The relevance** of the study is due to the growing digitalization of labor, remote employment, and self-employment, which require the inclusion of initiative and innovative working approach in the key competencies of a modern competitive employee, including for the purposes of successful promotion of their labor force, taking into account not only its quality but also the cost of its reproduction. Government authorities, industrial enterprises, and educational institutions can **use** the research results in the development of systems for increasing the competitiveness of the labor force.

**Keywords:** competition; labor force; competitiveness; system; work ability; efficiency; well-being; reproduction; cost; value.

**For citation:** Stepus A.F. Theoretical and methodological foundations of the formation of systemic competitiveness of the labor force. *Social and labor research*. 2023;50(1):8-23. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-8-23.

## КОНКУРЕНЦИЯ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ: ОТЛИЧИЯ И ОСОБЕННОСТИ

Конкуренции как экономической категории посвящены труды многих выдающихся ученых древности – Платона, Аристотеля, Августина и современности – Ф. Аквинского, А. Смита, Д. Риккардо, К. Маркса, Ф. Энгельса. Существенную лепту в понимание и развитие этого, а также более сложного,

многогранного явления – конкурентоспособности – внесли советские – С.А. Подолинский, А.К. Гастев, С.Г. Струмилин, Е.И. Капустин, В.Ф. Майер, Я.И. Гомберг, Е.С. Варга – и современные российские исследователи: Н.А. Волгин, Ю.С. Перевошиков, Б.Г. Збышко, В.Д. Ракоти, Н.П. Пашин, Ю.В. Долженкова, Н.В. Локтюхина, О.Е. Малых, О.И. Меньшикова, А.Л. Сафонов, А.И. Щербаков, В.Б. Бычин,

Таблица 1 / Table 1

**Анализ трактовок понятий конкуренция и конкурентоспособность / Analysis of interpretations of the concepts of competition and competitiveness**

| Авторы / Authors                                 | Трактовка понятия / Concept interpretation   |
|--|--|
| Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский и Е.Б. Стародубцев | «Конкуренция – экономическое соперничество (борьба, состязательность) между обособленными товаропроизводителями за удовлетворение своих интересов, выгодные условия производства и сбыта товаров, получение более высокой прибыли» <sup>1</sup>                              |
| Е.Ф. Борисов и А.А. Петров                       | «Конкуренция – элемент рыночного механизма, реализующийся в форме взаимодействия рыночных субъектов и борьбы между ними за наиболее выгодные условия приложения капитала» <sup>2</sup>   |
| Г.С. Вечканов, Г.Р. Вечканова и В.Т. Пуляев      | «Конкуренция – элемент рыночного механизма; формы взаимодействия рыночных субъектов; экономического соперничества обособленных товаропроизводителей за долю рынка и прибыли, получение заказа; механизма регулирования пропорций общественного воспроизводства» <sup>3</sup> |
| В.Г. Золотогоров                                 | «Конкурентоспособность в общем смысле – это свойство товара, услуги, субъекта рыночных отношений выступать на рынке наравне с присутствующими там аналогичными товарами, услугами или конкурирующими субъектами рыночных отношений» <sup>4</sup>                             |
| А.Н. Азрилиян                                    | «Конкурентоспособность товара должна отвечать требованиям рынка» <sup>5</sup>  |
| Группа ученых во главе с Л.И. Абалкиным          | «Конкурентоспособность товаров должна отвечать требованиям конкурентного рынка, запросам покупателей в сравнении с другими аналогичными товарами, представленными на рынке» <sup>6</sup>   |

<sup>1</sup> Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь, 4-е издание, испр. М.: Инфра-М. 2003. с. 182.

<sup>2</sup> Борисов Е. Ф., Петров А. А., Стерликов Ф. Ф. Экономика [Текст]: справочник. М.: Финансы и статистика, 1997. с. 155.

<sup>3</sup> Вечканов Г. С., Вечканова Г. Р., Пуляев В. Т. Краткая экономическая энциклопедия. СПб.: ТООТК Петрополис. 1998. с. 150.

<sup>4</sup> Золотогоров В. Г. Экономика. Энциклопедический словарь. Минск. Интерпрессервис; Книжный дом. 2003. с. 212-213.

<sup>5</sup> Большой экономический словарь/под ред. А.Н. Азрилияна, 5-е изд. доп. и перераб. М.: Институт новой экономики. 2002. с. 457.

<sup>6</sup> Экономическая энциклопедия / Научно-редакционный совет издательства Экономика. Институт экономики РАН; Гл. ред. Л.И. Абалкин М.: ОАО «Издательство «Экономика». 1999. с. 309.

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Ю.Г. Одегов, В.Н. Бобков, А.Л. Жуков, Р.П. Колосова, И.Д. Мацкуляк, М.Г. Мдинардадзе, П.С. Мстиславский, Т.В. Хлопова, П.А. Шутова, А.Н. Кара, А.В. Шуляев, Р.А. Крысин, К.А. Данкер и многие другие.

Понятия «конкуренция» и «конкурентоспособность» приводятся во многих экономических энциклопедиях и словарях с учетом определенных отличий и особенностей (табл. 1).

Конкуренция, таким образом, является неотъемлемым атрибутом рыночных отношений – основой соперничества субъектов труда за наиболее выгодные условия приложения (использования) рабочей силы на всех этапах ее развития: работником, специалистом, работодателем, собственником.

Конкуренция обусловила не только конкурентоспособность рабочей силы, но и повлияла через трудовой аспект на формирование преимуществ изделий, продукции, товаров и услуг в рыночных условиях, как проявленную конкурентную борьбу между предприятиями, что актуально и для менеджмента как науки. С другой стороны, конкурентоспособность рабочей силы напрямую связана с процессом труда и его элементами, а именно рабочим местом, предметом и результатом труда – неотъемлемыми атрибутами экономики труда. Процессы развития конкурентоспособности рабочей силы также связаны с потенциалом конкурентной среды рабочих мест, оборудования, что особенно актуально в свете необходимости появления новых запросов к рабочим местам в цифровой экономике, а, следовательно, повышения требований к квалификации рабочей силы.

Особо актуальными становятся аспекты нестабильности в сфере занятости и развития у работников разнонаправленности своих способностей, что влияет на их конкурентоспособность в условиях расширения самозанятости, когда они должны быть максимально заинтересованы и предприимчивы в поисках работы и наиболее эффективном использовании с точки зрения затрат и результатов своего труда.

Именно поэтому вопросы, связанные с переменой труда, мобильностью рабочей силы, главным образом, ее профессиональной мобильностью требуют оценки с позиции учета сложности труда по конкретной профессии. При рассмотрении категории «перемена труда» становится актуальной и редукция труда советского периода, инструментарий которой в какой-то мере позволял оценить разнообразие и уровень сложности труда по всем профессиям, которыми владеет работник как носитель рабочей силы. В современном законодательстве применена норма трудового права, перешедшая из Кодекса Законов о Труде<sup>1</sup> в части обязанностей работодателя «равная оплата за труд равной ценности»<sup>2</sup> (п. 5 ч. 2 ст. 22 ТК), однако полноценных методик оценки сложности труда равной ценности, которые можно было бы использовать в настоящее время советская научная школа и практика не успели создать.

В этой связи, а также с преобладанием цифровой экономики все более актуальной становится необходимость разработки методологии и объективной

<sup>1</sup> Кодекс законов о труде, утв. ВС РСФСР 09.12.1971 г.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023), п. 5 ч. 2 ст. 22 ТК РФ.

системы оценки умственного труда, без которой невозможно построить справедливое современное цифровое общество по форме и содержанию. Проблема была, остается и будет актуальной, пока научное сообщество не предложит методы оценки способностей рабочей силы, будь то внутрифирменная или рыночная конкурентоспособность рабочей силы со всевозрастающей долей умственного труда.

В системе хозяйствования происходят существенные изменения в сторону информационной цифровой экономики. Уровень развития производства позволяет его автоматизировать до известной степени. Это лишает человека необходимости трудиться преимущественно физически, а непосредственно в трудовом процессе начинает преобладать информационная составляющая. С другой стороны, само рабочее место и предприятие начинает приобретать новый вид по причине как того, что работник уже не трудится физически, так и эффекта сжатия трудозатрат, когда информационное общество снижает потребность в умственном труде за счет постоянного пополнения программных средств обработки и анализа данных, что заменяет рядовых специалистов и исполнителей. В итоге становятся актуальными проблемы самозанятости, а иными словами рабочая сила должна выступать в качестве предпринимателя и это новые ее обязательные способности, а не только умственный характер труда. Такое антрепренерство рассмотрено в статье наиболее полно и всесторонне как один из ключевых критериев в новом цифровом обществе. В этой связи стоит отметить, что доля предпринимателей в России находится на среднем уровне и существенно отстает от лидеров в этом показателе, как справедливо отмечают ученые Б.Г. Збышко и Ю.В. Баранов в своей статье [1]: «Медианное значение по миру находится на уровне 32,18. В России проникновение равно 27,6, в Канаде 39,7, в Китае – около 45, в Европе – 57, в США – порядка 90 предприятий микро, малого и среднего бизнеса на 1000 чел. Такая ситуация – прямое следствие низкой склонности россиян начинать собственное дело. Но здесь кроется и значительный потенциал для развития. Очевидно, что в случае появления стимулов для открытия своего бизнеса этот сегмент может стать значимым драйвером всей российской экономики»<sup>3</sup>. Становится жизненно необходимо учесть предприимчивость как фактор конкурентоспособности рабочей силы в современных условиях нестабильности занятости и расширения самозанятости граждан, посредством

<sup>3</sup> Збышко Б.Г., Баранов Ю.В. Институт социального партнерства готов к делегированию ему полномочий в сфере охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений // Образование и право. 2020; №1. с.174.

повышения экономической и правовой грамотности работников, обучая тотально во всех системах профессиональной подготовки основам предпринимательства с акцентом на оценку возможных рисков.

### ОБЛАДАЕТ ЛИ ТОВАР «СПОСОБНОСТЬЮ КОНКУРИРОВАТЬ»?

Рассматривая понятие «способность конкурировать» по отношению к товару надо признать, что товар не имеет способности, к нему более подходит характеристика – «свойство»? Что же такое способности и к кому в большей степени они относятся? Даже в неэкономическом словаре русского языка С.И. Ожегова указано, что «способность – природная одаренность, талантливость. Умение, а также возможность производить какие-нибудь действия»<sup>4</sup>. Следуя данному определению, ни результаты труда, ни рабочие места, ни товары не могут обладать конкурентной способностью, поскольку категория «способность конкурировать» присуща только одушевленным субъектам экономических отношений, то есть работникам, рабочей силе.

В частности, в энциклопедии «Социальная политика» дано следующее определение данной экономической категории – «Конкурентоспособность рабочей силы на рынках труда – способность обладающего ею работника побеждать в конкурентной борьбе за рабочее место на данном рынке труда в данное время; набор средств, составляющих преимущество данной рабочей силы по сравнению с рабочей силой других работников, претендующих на определенное рабочее место; способность обеспечивать более эффективное использование рабочей силы (оказание трудовых услуг) конкретного работника (группы работников) относительно уровня эффективности использования рабочей силы другого работника (группы работников) в данное время и в данном месте»<sup>5</sup>. Следовательно, вторым важным условием проявления конкурентоспособности являются способности (требуемый на рынке труда набор свойств и качеств) обладателя рабочей силы, позволяющие ему вступить в соревнование (спор) за конкурентное рабочее место.

Понятия конкуренция и конкурентоспособность имеют свое терминологическое происхождение от общего корня «конкур» (французского слова *concours hippique* – конные соревнования) в буквальном смысле соревнование по преодолению

<sup>4</sup> Ожегов С.И. Словарь русского языка. М. ОНИКС. Издательство Мир и образование. 2008. с. 744.

<sup>5</sup> Волгин Н.А. Социальная политика. Энциклопедия. Под ред. д.э.н., проф. Н.А. Волгина и д.ф.н. проф. Т.С. Сулимовой. М.: Издательство «Альфа-Пресс». 2006. с. 249.

препятствий в определенном порядке и определенной высоте, проходящее на конкурном поле. Фактическая сущность данных понятий сводится к соревнованию по определенным критериям (свойствам, способностям) и правилам с заданной последовательностью. Конкуренция на товарном рынке задается на всех стадиях разработки, производства и реализации соответственно изделия, продукции и товара и самым тесным образом взаимосвязана с конкурентоспособностью рабочей силы, представленной трудом рабочего, специалиста и руководителя на всех этих стадиях создания свойств результатов труда. Безусловно, на качество результата труда и величину издержек оказывает самое прямое влияние конкурентная среда рабочих мест. Во всех этих ракурсах рассмотрения конкуренции и товара (результата труда), рабочих мест и рабочей силы – везде можно встретить не просто соревнование, а соревнование по заранее определенным критериям и правилам. Для товара это условия сертификации, требования выдвигаемые к его свойствам; для рабочих мест – специальная оценка условий труда и технические параметры в паспортах оборудования; для рабочей силы – стандарты образования и требования к рабочей силе в части знаний, умений, навыков и компетентности (названные нами ЗУНиК). Кроме правил и требований во всех проявлениях конкуренции есть и уровни развитости свойств для неодушевленных объектов и способностей для одушевленных субъектов – та высота препятствий, которые преодолевает живая рабочая сила, формируя преимущества товаров в рыночных условиях и проявляя свои способности в среде тех рабочих мест, характеризующихся производством и его мощностью, трудом и его производительностью, техническими возможностями и точностью параметров, условиями и безопасностью труда.

### КОНКУРЕНЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА: СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

Однако, конкурентоспособность рабочей силы определяется не только в системе рабочая сила – рабочее место – результат труда, но и во взаимоотношениях между работником и работодателем, интересы которых в некоторых аспектах могут совпадать, а в некоторых вступать в противоречие в отношении степени использования способностей рабочей силы, с одной стороны, и затрат на ее воспроизводство, с другой (табл. 2).

Следует отметить, что именно такой набор экономических субъектов позволяет рассматривать конкурирование системно, в соответствии с общепринятым [2] понятием. «Система – это множество

элементов, взаимосвязанных таким образом, что воздействие внешней среды (элементов другого множества) на какую-либо их часть приводит к изменению состояния всего множества»<sup>6</sup>. Конкуренция в системе (табл. 3) «рабочая сила – рабочее место – результат труда» – это взаимодействие, прежде всего в процессе труда. Системная роль общества и семьи в процессах воспроизводства конкуренции бесспорна именно за счет мер поддержки, предоставления равных образовательных возможностей и медицинских услуг, подпитки и развития конкуренции, увеличения числа самореализованных в труде граждан общества.

При рассмотрении результатов (изделия, продукция, товары) и затрат рабочей силы на рабочем месте необходимо проанализировать понятие «труд», которому в энциклопедии «Социальная политика» под редакцией Н.А. Волгина дано следующее определение: «процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособливают их для удовлетворения своих потребностей»<sup>7</sup>.

С этой точки зрения определения возможностей количественной оценки и выявления тех способностей в труде, которыми можно измерить и сравнивать рабочую силу посредством меры труда наиболее точное определение понятию «труд» дал на первых страницах «Капитала» Карл Маркс [3]: «Всякий труд есть, с одной стороны, расходование человеческой рабочей силы в физиологическом смысле, – и в этом своем качестве одинакового, или абстрактного человеческого, труд образует стоимость товаров. Всякий труд есть, с другой стороны, расходование человеческой рабочей силы в особой целесообразной форме, и в этом своем качестве конкретного полезного труда он создает потребительные стоимости»<sup>8</sup>.

Подобное определение труда К. Марксом с двух точек зрения (количественной и качественной) является конституирующим для всех фундаментальных экономических категорий: «разделение труда» и «кооперация труда»; «производительность труда» и «производительная сила труда»; «интенсивность труда» и «длительность труда»; «простой и сложный труд».

Эти сущностные аспекты качественной и количественной стороны труда раскрывают особенно-

<sup>6</sup> Холл А. Д., Фейджин Р. Е. Определение понятия системы // Исследования по общей теории систем. М.: Прогресс. 1969. с. 100.

<sup>7</sup> Волгин Н.А. Социальная политика. Энциклопедия. Под ред. д.э.н., проф. Н.А. Волгина и д.ф.н. проф. Т.С. Сулимовой. М.: Издательство «Альфа-Пресс». 2006. с. 372.

<sup>8</sup> Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т.1, Кн.1. Процесс производства капитала. М.: Политиздат. 1988. с. 56.

Рассмотрение интересов работника и работодателя в конкуренции / Consideration of the interests of the employee and the employer in competition

| Автор / Author | Понятие / Concept   | Комментарий / Comment   |
|----------------|---|---|
| А.Н. Азрилиян  | «Конкурент» как «лицо, группа лиц, фирма, предприятие, соперничающее в достижении идентичных целей, в стремлении обладать теми же ресурсами, благами, занимать положение на рынке» <sup>1</sup>   | То есть работодатели, владеющие рабочими местами на правах собственности, в известной степени конкуренты.   |
| А.В. Шуляев    | «Качество и конкурентоспособность рабочей силы предприятия отражает уровень развития качественных характеристик и конкурентных преимуществ не только отдельных работников, но также их объединений (подразделений, предприятий), в значительной мере зависят от условий формирования организации, наличия внутрифирменной конкуренции и мотивации работников, эффективности использования трудового потенциала, оценивается качество и конкурентоспособность выпущенных товаров или оказанных услуг» <sup>2</sup> | Однако так ли едины в своих интересах работник и работодатель, возглавляющий подразделение или предприятие?   |
| Р.А. Крысин    | «С точки зрения микроэкономики конкурентоспособность рабочей силы отражает во времени меру развития и соответствия способностей к труду требованиям и интересам ее использования, как со стороны работодателя, так и наемного работника, в условиях конкуренции на рынке труда» <sup>3</sup>  | Это мнение действительно раскрывает природу противопоставления интересов работника и работодателя, во взаимодействии которых раскрывается сущность конкуренции как экономического явления в сфере социально-трудовых отношений. Это и есть основа рассмотрения данных категорий в системной взаимосвязи и противоположности, развитии и формировании. |

<sup>1</sup> Большой экономический словарь/под ред. А.Н. Азрилияна – 5-е изд. доп. и перераб. М.: Институт новой экономики. 2008. с. 457.

<sup>2</sup> Шуляев А.В. Качество рабочей силы как фактор повышения ее конкурентоспособности. Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. 9 сентября 2015 г. Москва. 2015. с. 8-9.

<sup>3</sup> Крысин Р.А. Конкурентоспособность рабочей силы в условиях переходной экономики России. Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Петрозаводск. 2006 г. с. 10.

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Системное понимание конкуренции в сфере труда / Systematic understanding of competition in the field of labor

| Элементы конкуренции / Elements of competition | Экономический и социальный субъект/объект / Economic and social subject/object   |                                       |
|--|--|---------------------------------------|
| Система воспроизводства и развития конкуренции | Социальные институты развития: семья, дошкольные учреждения, школа, университет, службы занятости и институты перемены труда |                                       |
| Конкурентная среда                             | Рабочее место и рабочая зона   |                                       |
| Конкурентоспособность                          | Рабочая сила   |                                       |
| Конкурентные свойства (преимущества)           | Изделия на стадии разработки   | Новизна                               |
|  | Продукции в ходе производства  | Качество                              |
|  | Товар в ходе сбыта на рынке  | Цена (себестоимость и рентабельность) |
| Конкурент                                      | Работодатель (промышленное предприятие)  |                                       |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

сти формирования конкурентоспособности рабочей силы. Так работа по одной конкретной профессии приводит к формированию конкурентоспособности в узком аспекте производительности труда по профессии, со стороны количественной оценки процесса труда. В свою очередь, в более широком аспекте конкурентоспособность развивается не по одной профессии, а по всем профессиям, порожденным научно-техническим прогрессом. При этом существовавшая ранее система ЕТКС в настоящее время расширяется и дополняется Профессиональными стандартами, которые могут быть разработаны на новые и уже имеющиеся профессии и работодатель вправе сам определять при отличии Профессионального стандарта от ЕТКС чем руководствоваться. Содержание знаний, умений и компетенций по профессии и специальности в практике совпадают с требованиями нормативных документов по этой причине оценка уровня квалификации по-прежнему отвечает оценочным характеристикам параметров точности, расширением перечня работ, что отражается в уровне разряда по рабочим или в уровне категории по специалистам. Данный аспект отражает

профессиональный уровень развитости конкурентоспособности рабочей силы.

Эти качественные и количественные аспекты не могут не повышать конкурентоспособность рабочей силы. Поэтому экстенсивные затраты рабочего времени целесообразно рассматривать как количество труда – уровень умелости работника, а интенсивность – как некий эквивалент, применимый в среднем для всего трудового коллектива, как меру качественных характеристик рабочей силы. Однако на практике эти категории находятся в постоянном взаимодействии, что отражается в учете сложности труда при оценке производительной силы труда либо при отсутствии данной категории в ходе оценки производительности труда.

**ТРУДОСПОСОБНОСТЬ И РАБОТОСПОСОБНОСТЬ**

В известной степени качественным представляется именно труд, а количественной – работа. Ниже представлен анализ понятий трудоспособности и работоспособности, с точки зрения некоторых исследователей и ученых, а также законодательно общепризнанных определений (табл. 4).

Таблица 4 / Table 4

**Анализ отличия понятий трудоспособность и работоспособность / Analysis of the differences between the concepts of work ability and efficiency**

| Источник / Source  | Трактовка понятия труд / Interpretation of the concept of labor   | Трактовка понятия работа / Interpretation of the concept of work   |
|--|---|--|
| В энциклопедии «Социальная политика» под редакцией Волгина Н.А. <sup>1</sup> | По мнению Г.Я. Ракитской, в частности «трудящиеся – многозначный термин; употребляется в разных смыслах в зависимости от контекста и мировоззренческой позиции» [2]   | А.И. Щербаков утверждает, что «работник – физическое лицо, выполняющее работу с целью получения соответствующего дохода. Наемный работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем (на основании договора) и выполняющее определенную работу (по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением данному трудовому распорядку» [2]   |
| Законодательство РФ  | <p>Определено понятие трудоспособность в Федеральном законе от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в статье 3: профессиональная трудоспособность – способность человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества<sup>2</sup>.</p> <p>В Федеральном Законе «О медицинском страховании граждан в РФ» 28.06.91 № 1499-1 в статье 10: Трудоспособность – совокупность физических и духовных возможностей человека (зависящих от состояния его здоровья), позволяющих ему заниматься трудовой деятельностью. Медицинский критерий трудоспособности – это наличие заболевания, его осложнений и прогноза; временная нетрудоспособность по характеру подразделяется на: полную и частичную; полная нетрудоспособность – это невозможность выполнения человеком никакой работы вследствие заболевания и нуждаемость в специальном лечебном режиме; частичная нетрудоспособность – это нетрудоспособность в своей профессии при сохранении способности выполнения другой работы; если человек может работать в облегченных условиях или выполнять меньший объем работы, то он считается частично утратившим трудоспособность<sup>3</sup>.</p> | Статья 209 ТК РФ работоспособность определяет в контексте понятия условий труда: условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника  |
| Мнение С.Г. Струмилина <sup>4</sup>  | Труд, по мнению С.Г. Струмилина, «мы рассматриваем как известный физиологический процесс». Затраты труда, выраженные в физиологическом смысле, исчисляются в затраченной организмом энергии, а насколько данные затраты будут выражены в работе, зависит от коэффициента полезного действия, но «обычно эта часть едва достигает 20–30%, а нередко падает гораздо ниже – вплоть до 0...Потеря трудоспособности – как полной инвалидности или потери всякой работоспособности, по всем профессиям».  | Под работой он понимал «объективный результат взаимодействия сил, независимо от того, будут ли это силы природы или человека... соответствующая работа – как объективный результат этого процесса». С.Г. Струмилинин делает вывод, что «работа еще не может служить достаточным мериллом затраченного на нее организмом труда». В качестве примера он приводит смысл слов «потеря работоспособности» в значении потери способности к работе только по своей профессии. |

<sup>1</sup> Волгин Н.А. Социальная политика. Энциклопедия. Под ред. д.э.н., проф. Н.А. Волгина и д.ф.н. проф. Т.С. Сулимовой. М.: Издательство «Альфа-Пресс». 2006. с. 375.

<sup>2</sup> Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

<sup>3</sup> Закон РФ «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации» от 28.06.1991, № 1499-1.

<sup>4</sup> Струмилинин С.Г. Избранные произведения в 5-ти томах, 3 том, 1964. с. 16.

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Отличия труда от работы и трудоспособности от работоспособности в отечественном законодательстве и в научном сообществе определяются одинаковым образом. Под работоспособностью понимается такая экономическая категория как производительность труда и его результативность во всей своей конкретной определенности. К понятию трудоспособность относятся квалификация рабочей силы и степень ее качества: по рабочим профессиям – по разрядам квалификации, по специалистам – по категориям должностей. Данный подход также подтверждает, что трудоспособность следует относить к степени профессиональной развитости, вплоть до того что полная ее утрата это неспособность работать по всем профессиям, а частичная трудоспособность – это прежде всего ограничение в профессиональном использовании.

С количественной стороны С.Г. Струмилинин видит в работе исключительно «механическую

работу», а с качественной – «профессиональную работу». При рассмотрении английских эквивалентов слов «работа» и «труд» (work, labor) во всех смыслах «работа», по мнению С.Г. Струмилина [4], выступает в качестве «конкретных представлений о приемах и результатах проявления усилий во всей их индивидуальной определенности». Понятие труда «употребляется в гораздо более отвлеченном значении затрат энергии вообще, суммы усилий вообще, независимо от их формы проявления и результатов». В итоге анализа качественной и количественной стороны труда и работы, нами понимается под работоспособностью конкретные приемы и результат деятельности человека по конкретной профессии во всей их индивидуальной определенной, а под трудоспособностью – совокупность накопленного разнообразия знаний, умений, навыков и компетенций (ЗУНиК) по всем профессиям рабочей силы с уче-

том максимально достигнутого уровня сложности труда по каждой профессии.

Развитие трудоспособности по разным профессиям приводит к накоплению знаний, умений, навыков и компетентности (ЗУНиК) по спектру освоенных профессий, что отражается в правильном принятии управленческих решений, развивает предприимчивость и новаторство – данное экономическое понятие названо нами *благофера* (в переводе с сербского *blago* – это сокровище<sup>9</sup>). *Благофера* отражает процесс накопления работоспособности при освоении навыков в качестве рабочего и трудоспособности при накоплении квалификации в качестве специалиста. В итоге *благофера* выражается в приобретенном профессиональном опыте или способности взглянуть на предприятие или отрасль или всю экономическую систему страны как на единый системный процесс. Так в процессах концентрации работы в труд и перехода этих категорий в накопленное разнообразие сокрытых знаний и умений происходит кристаллизация и проявление истинного таланта человека его изобретательности и предприимчивости – накопленного опыта общения, хозяйствования, незаурядной, творческой активности человека за счет социальных контактов. Уровень развитости *благоферы* характеризуется интегральной развитостью предприимчивости рабочей силы как наиболее проявляющейся конкурентоспособности. Осознание этого выхода конкурентоспособности рабочей силой на более высокий уровень *благоферы* отражается в активной общественной жизни, в предпринимательских успехах и в карьерном росте. В современных условиях цифровой экономики преимущественно умственного труда на первый план становится куда более обобщающее понятие, названное нами *благоферой*. В своей сущности происходящие в современной экономике процессы и явления непостоянства занятости, роста скрытой безработицы, сжатия экономической активности живого труда и перехода его в овеществленный труд диктуют новые требования к конкурентоспособной рабочей силе. Эти новые требования в обязательном порядке должны соответствовать современной активной предпринимательской инициативе и продвижению своей профессиональной деятельности, иначе невозможно быть самозанятым в современных условиях цифровизации. В реальном творческом поиске и результатах новаторства *благофера* проявлена: в рационализаторских предложениях,

изобретениях, открытиях (созданных на рабочем месте в реальном трудовом процессе), внедренных на своем или ином рабочем месте. В этой части наравне с предприимчивостью проявляются в *благофере* рабочей силы и опыт хозяйствования, умение принимать правильные управленческие решения как тактического так и стратегического характера, с осознанием возможных рисков и готовностью их предвосхитить, с использованием актуарных расчетов и недопущения рисков на практике, сэкономив, как правило при этом, средства и рабочую силу. Об этом свидетельствует и явление самозанятости и требование в современных условиях к рабочей силе самой для себя быть *антрепренером* своих способностей и степени их развитости.

Так каждому работнику необходимо самым прямым образом воспринимать цитату Анри Файоля [5] как руководство к действию: «Руководитель способен развить инициативу подчиненных, предоставив им возможность полностью реализовать свое положение и способности, ценой отдельных ошибок, серьезность которых может быть существенно уменьшена при надлежащем контроле. Он может быстро превратить человека с неявными способностями в первоклассного специалиста, не выполняя за него всю работу, а действуя методом подсказки. Правда, для этого руководителю порой придется смирять свою гордыню»<sup>10</sup>. Это безусловно обращение к работодателю, но в условиях когда каждый становится сам себе работодателем Анри Файоль дает рецепт успеха – инициатива, предпринимательская инициатива как *благофера* работника, объединяющая в себе целый комплекс личностных способностей и профессиональных качеств.

#### КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ КАК ВЫСШАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЗРЕЛОСТЬ

Для определения понятия конкурентоспособность в отношении работника и рабочей силы автор разработал три вида трактовок: широкую – «Конкурентоспособность рабочей силы» (Крс) – это экономическая категория отражающая меру развитости работоспособности (природных способностей организма по увеличению результативности работы), трудоспособности (накопленного разнообразия профессиональной деятельности с учетом максимально достигнутого уровня сложности по профессии) и *благоферы* (накопленных ЗУНиК в ходе обучения, опыта общения, хозяйствования и принятия пра-

<sup>9</sup> <https://classes.ru/all-serbian/dictionary-serbian-russian-term-847.htm>

<sup>10</sup> Файоль А. Общая промышленная администрация. 1916. Перевод Б.В. Бабина. Центральный институт труда, М. 1923. с. 17.



Таблица 5 / Table 5

**Анализ понятий «конкурентоспособность рабочей силы» разных авторов / Analysis of the concepts of "labor competitiveness" by different authors**

| Автор / Author | Понятие автора / Author's concept  | Комментарий к понятию / Comment to the concept  |
|----------------|--|---|
| К.А. Данкер    | «Конкурентоспособность можно определить, как соотношение качества рабочей силы к ее стоимости» <sup>1</sup>  | Данное понятие не раскрывает процессов перехода и формирования конкурентоспособности от работоспособности к трудоспособности и далее к благосфере, а дает только аспекты оценки.  |
| Р.А. Крысин    | «В макроэкономическом аспекте конкурентоспособность рабочей силы – это концентрированное выражение конкурентных свойств и качеств рабочей силы, изменяющихся в непрерывном процессе ее воспроизводства, которые обеспечивают устойчивое развитие социально-трудовых отношений, условия для эффективного использования рабочей силы в экономике и роста на этой основе конкурентоспособности экономических субъектов. С точки зрения микроэкономики конкурентоспособность рабочей силы отражает во времени меру развития и соответствия способности к труду требованиям и интересам ее использования, как со стороны работодателя, так и наемного работника в условиях конкуренции на рынке труда» <sup>2</sup> | В макроэкономическом аспекте не рассмотрены категории рабочего места и результата труда, что выражено в изделии, продукции, товаре и услуге работодателя, но дано понятие свойств и качеств рабочей силы, а в микроэкономическом плане эти свойства и качества не раскрыты количественным и качественным аспектом трудового процесса и нет того конституирующего качества, названного нами благосферой. |
| А.В. Шуляев    | «Конкурентоспособность наемного работника – степень соответствия его конкурентных свойств, включающих качественные характеристики предпочтения и самооценку требованиям и экономическим возможностям работодателя, действующего на определенном этапе социально-экономического институционального и интегрального уровня развития страны; возможность обеспечить конкурентоспособность выпускаемой продукции или оказания услуг» <sup>3</sup>  | Есть попытка учесть современный этап развития экономики, но не даны пути или факторы, за счет развития которых можно будет реализовать потенциал, нами же предложена благосфера как предприимчивость и новаторство, влияющая на самозанятость.  |

<sup>1</sup> Данкер К.А. Конкурентоспособность рабочей силы в России // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. 2013. № 4(36). с. 218.

<sup>2</sup> Крысин Р.А. Конкурентоспособность рабочей силы в условиях переходной экономики. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. 2006. Петрозаводск. с.10.

<sup>3</sup> Шуляев А.В. Качество рабочей силы как фактор повышения ее конкурентоспособности. Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. 9 сентября 2015 г. Москва. 2015. с. 8-9.

Источник / Source: Составлено автором / Compiled by the author.

вильных управленческих решений, предпринимательской инициативы и новаторства изобретателя»; более узкую – «совокупность природных и приобретенных свойств и качеств: знаний, умений, навыков, компетенций и стилей работы, оцениваемых всякий раз, когда их владелец выигрывает соперничество за наиболее выгодное рабочее место» и наиболее точную и лаконичную: «конкурентоспособность – это высшая профессиональная зрелость».

В таблице 5 даны определения понятия конкурентоспособность в отношении работника и рабочей силы, а также выделены превосходства и достоинства данного в настоящем исследовании понятия.

#### ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Для раскрытия принципов формирования конкурентоспособности рабочей силы необходимо изначально определиться с исходными положениями, экономическими закономерностями и общими правилами формирования конкурентоспособности рабочей силы. Они должны быть четкими и ясными подобно принципам Анри Файоля применительно к управлению трудом.

Как показали результаты проведенного исследования такими принципами являются:

1. Принцип системности и соблюдения интересов при взаимодействии работника и работодателя в процессе труда.

2. Принцип развития – перехода количества в качество, поскольку любой работник стремится к обучению, формированию и развитию своей конкурентоспособности в силу естественных законов развития жизни.

3. Принцип противоречия. Он заключается в несовпадении интересов работодателя, как управленца и работника в тот момент, когда последний достигает уровня высококвалифицированного специалиста и претендует на статус работодателя.

4. Принцип обоснованной ограниченности, согласно которому работодатель не должен вмещать в себе нанимателя рабочей силы, будучи владельцем средств производства, и управленца, иначе бизнес с такой формой семейной собственности всегда будет ограничивать конкурентоспособность рабочей силы (не семейной по отношению к работодателю), а предприятие придет к банкротству или перейдет в несемейную форму своей организации.

5. Принцип неравновесности рабочей силы. Поскольку нет совершенной конкуренции на товарном рынке, нет ее и на рынке трудовых ресурсов. Во всех формах монополии, олигополии или монополии наблюдаются перекосы в издержках на воспроизводство рабочей силы, в развитии ее конкурентоспособности. В этом заключается конкурентоспособность работника и работодателя.

6. Принцип обоснованности оценки конкурентоспособности проявляется в соотношении инте-

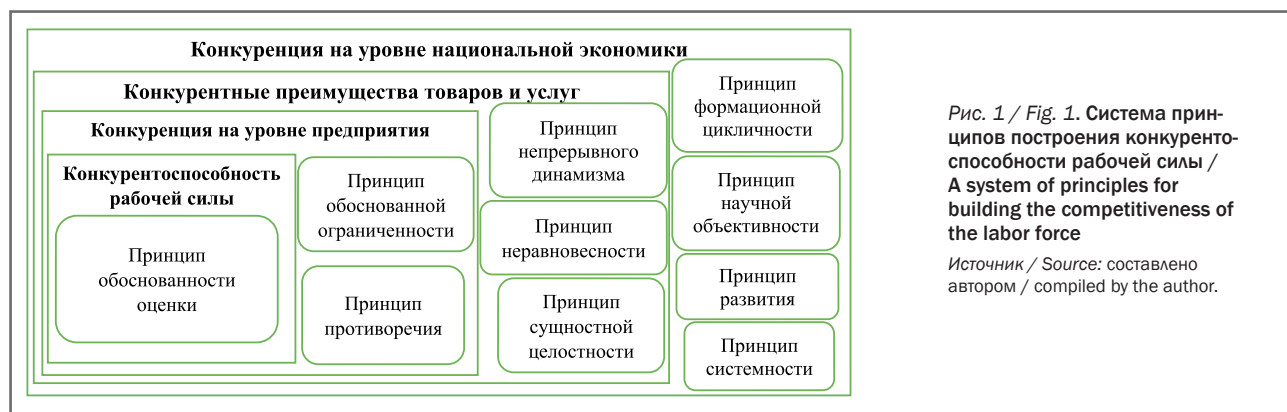


Рис. 1 / Fig. 1. Система принципов построения конкурентоспособности рабочей силы / A system of principles for building the competitiveness of the labor force

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

гальной характеристики способностей рабочей силы к издержкам на ее воспроизводство (заработной плате и иным социально-экономическим категориям), аналогично понятию стоимость (рабочей силы) – отношение издержек (на ее воспроизводство) к полезности (факторам конкурентоспособности).

7. Принцип сущностной целостности формирования конкурентоспособности рабочей силы раскрывается при рассмотрении внутрифирменной системы «рабочая сила» – «рабочее место» – «результат труда». Соотношение характеристик и степени их использования определяет ее оценку.

8. Принцип непрерывного динамизма заключается в мотивации прироста и проявления конкурентоспособности рабочей силой в процессах труда до уровня требований конкурентной среды рабочих мест в механизмах потребления рабочей силы.

9. Принцип научной объективности в оценке конкурентоспособности рабочей силы заключается в применении методик и систем оценки по конкретным документам с соответствующими реквизитами о работнике.

10. Принцип формационной цикличности, что обуславливает каждый новый виток трудовых отношений и соответствующая им конкурентоспособность рабочей силы. Исторический процесс определяет развитие конкурентоспособности рабочей силы каждый раз на новом уровне развития общественной формации, за счет выталкивания человека и общества из зоны комфорта в условия требующие развития, так, например, произошло с пандемией, которая подстегнула цифровизацию, так же произойдет с санкциями коллективного запада, которые заставят российскую экономику выйти на путь обретения самодостаточности и подлинной финансово-экономической независимости и суверенности, на что есть все основания и прочный базис.

Как справедливо отмечают О.А. Колесникова, Е.В. Маслова и И.В. Околелых в статье: «Это один из

важнейших видов ресурсов общества [трудовой ресурс], который должен проходить все стадии расширенного воспроизводства – формирование, распределение и использование. Стадия формирования предполагает обеспечение демографической базы трудовых ресурсов и их дальнейшую образовательную подготовку в соответствии с потребностями экономики. Задачей распределения является обеспечение всех сфер и уровней экономики данным видом ресурсов, осуществляемое через рынок труда. Использование выступает в форме обеспечения занятости» [6]. Эти аспекты полезны с точки зрения механизмов, а заявленные принципы целесообразно обобщить в систему принципов построения конкурентоспособности рабочей силы (рис. 1).

Представленные и обоснованные принципы формирования конкурентоспособности рабочей силы (рис. 1) обогащают научно-методологические основы ее, однако в теории и на практике зачастую встречаются различные трактовки понятия «формирование», что предопределяет необходимость уточнения понятия формирования конкурентоспособности рабочей силы.

#### МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Формирование конкурентоспособности рабочей силы – процесс постепенного обретения лучших индивидуальных качеств: знаний, умений, навыков, компетенций и стилей работы, позволяющих в итоге побеждать конкурентов в борьбе за наиболее выгодное рабочее место

Формирование осуществляется начиная с семьи, органами государственного управления, обществом, социумом и реализуется в рамках механизма формирования конкурентоспособности рабочей силы. Термин «формирование» в самом общем смысле в качестве социальной категории является фундаментальным понятием, характеризующим форму и степень соответствия неким требованиям, предъявляемым средой.

Согласно работам С.Н. Романиюка и Е.В. Демина [7] данная категория преимущественно относится к педагогике и социологии: «Формирование – процесс становления человека как социального существа под воздействием всех без исключения факторов: экологических, социальных, экономических, идеологических, психологических и т.д. Воспитание – один из важнейших, но не единственный фактор формирования личности, достижения уровня зрелости и устойчивости». Таким образом данное понятие предполагает придание формы рабочей силе под действием разнообразных факторов до достижения уровня устойчивости. По результатам формирования рабочая сила должна иметь перед собой в качестве образца некий эталон (уровень, меру) многих социально-экономических факторов, могла бы оценить и измерить уровень своих способностей по современным методикам, уточнить критерии оценки.

Формирование самым тесным образом связано также с развитием, образованием и воспитанием рабочей силы. Воспитание в буквальном смысле означающее «в ось питание» или «в основу питание», которое осуществляют родители, представители более старших поколений в семье как первичной среде общественной организации. Далее, безусловно, носитель рабочей силы пройдет среду дошкольного, школьного, университетского или профессионального образования, обучения и адаптации на рабочем месте. На каждом из этих этапов среда задает свои требования к обретению определенного воспитательного, образовательного, профессионального уровня, то есть внутренне насыщения, обогащения, взросления, становления и формирования.

Семья, образовательные учреждения и общество закладывают основу отношения человека к конкуренции и соперничеству, состязательности, позволяют сформировать отношение к данной категории исходить из аспектов физического, психологического и морального здоровья личности и общества. Все данные аспекты в сущности определяют цель конкуренции – достижение высшей формы совершенствования человеческой деятельности и обретение собственности и комфорта жизни. Семья постепенно воспитывает и формирует ценности и устремления, передавая со временем воспитуемого – будущую рабочую силу в образовательную среду (дошкольное, начальное общее, основное и среднее общее); на следующем этапе – в профессионально формирующую среду (среднее, высшее: бакалавриат, специалитет и магистратура, подготовка кадров высшей квалификации). Затем

эстафету формирования Крс принимают трудовые коллективы и, может быть по совместительству – научно-образовательная среда – лаборатории, аспирантура, докторантура и т.д.

Действенным элементом механизма является система, формирующая и нормативно-правовые основы ее функционирования. Правовое обеспечение заключается в семейном кодексе, в законах об образовании. Окончательное формирование происходит в трудовых коллективах, в соответствии с трудовым кодексом, а в свободное от труда время в соответствии с гражданским кодексом и законопослушным поведением гражданина. Но и в трудовом процессе не завершается формирование Крс – это нескончаемый процесс развития человека. Впитав на первичных этапах свойство учиться и самостоятельно развиваться, человек в дальнейшем не может остановиться – его влечет новое знание, опыт жизненный, неизведанные тайны природы и общества и так процесс становится нескончаемым и непрерывным.

В итоге, системная конкурентоспособность рабочей силы в авторской трактовке – это гармонизированный с учетом всех особенностей технологических укладов комплекс свойств и качеств конкурента: знаний, умений, навыков, компетенций и стилей работы, обеспечивающих ему наиболее выгодное рабочее место в борьбе с конкурентами. Системная конкурентоспособность рабочей силы – интегрированный с прогрессивным трендом развития науки и техники комплекс личных свойств и профессионально-квалификационных качеств, а также достаточной практики для победы среди конкурентов за образцовое (модельное) рабочее место.

Таким образом, системная конкурентоспособность рабочей силы формируется посредством пяти механизмов, обозначенных ниже (рис. 2).

В обществе как в системе воспроизводства конкурентной борьбы аналогично должны быть контуры «социальные институты развития» (дошкольные учреждения, школа и университет), далее «семья и социальные гарантии», как социально стабильная среда, когда доходы одних членов семьи позволяют выжить другим членам семьи и наоборот (учитывая пенсионеров, детей которым положены пособия при падении уровня жизни взрослых членов семьи и сама социальная поддержка), а также «служба занятости и институты перемены труда» (включающие предпринимательство и самозанятость, профессиональное ориентирование и переобучение новым профессиям). Механизм воспроизводства рабочей силы в насто-

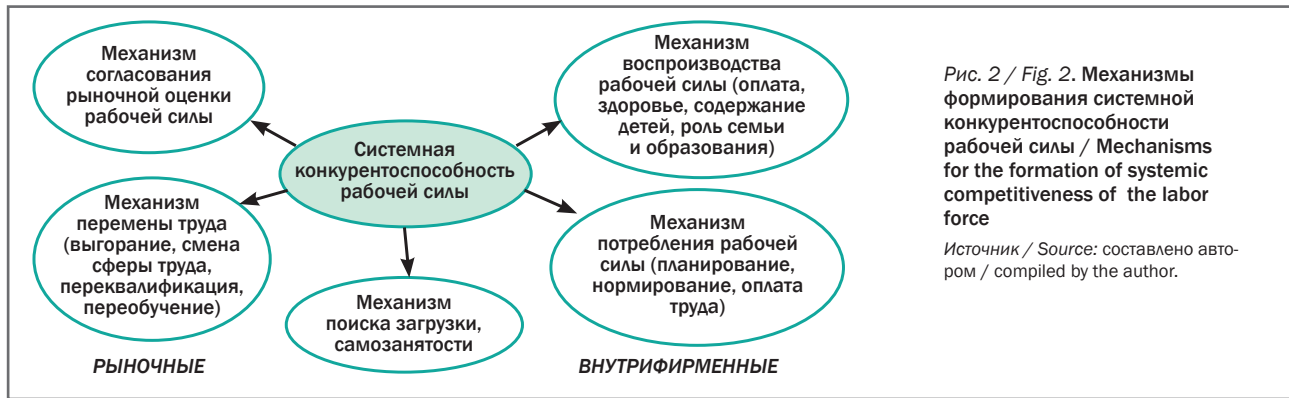


Рис. 2 / Fig. 2. Механизмы формирования системной конкурентоспособности рабочей силы / Mechanisms for the formation of systemic competitiveness of the labor force

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

ящее время нарушен, так как заработная плата не соответствует цене рабочей силы, издержек, затрат на ее воспроизводство, как отмечает О.И. Меньшикова [8] наблюдается отрыв цены труда от цены рабочей силы: «Основная проблема в области оплаты труда на сегодняшний день состоит в том, что цена труда, то есть получаемая работниками заработная плата все больше отрывается от стоимости и цены рабочей силы. Чтобы правильно оценить этот процесс, достаточно сопоставить реальный размер заработной платы с ее основным предназначением, обратившись, например, к определению этой экономической категории, данному в очень популярной форме академиком С.Г. Струмилиным: «Заработная плата по своему назначению – служить источником средств для воспроизводства рабочей силы – должна обеспечить по крайней мере следующие элементы: 1) производство сырой рабочей силы работника, т.е., говоря проще, его личное содержание, 2) обработку этой сырой силы в более квалифицированную, т.е. школьное и профессиональное обучение рабочего, 3) текущий и капитальный ремонт его рабочей силы, т.е. нормальный отдых и профилактику здоровья, лечебную помощь, 4) «амортизацию» нормального износа, т.е. содержание семьи и подготовку себе смены в лице детей и 5) «страхование» от преждевременного износа, например ранней инвалидности во вредных производствах и всякого рода иных несчастных случаев – в форме некоторых сбережений «на черный день». А если иметь в виду расширенное воспроизводство рабочей силы, то в тех областях труда, где оно требуется, заработная плата во всяком случае должна покрыть и дополнительный расход по воспитанию добавочной рабочей силы». Адаптируя сказанное выше к современным условиям и с учетом существующих особенностей, систему воспроизводства рабочей силы и весь ее механизм в части формирования конкурентоспособности рабочей силы схематически можно представить следующим образом (рис. 3).



Рис. 3 / Fig. 3. Механизм воспроизводства рабочей силы / Labor force reproduction mechanism

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Механизм воспроизводства рабочей силы (рис. 3) включает целую систему общественных институтов и социально-трудовых механизмов, направленных на формирование работоспособности, трудоспособности и благосферы. Данные институты служат процессам воспитания человека (семья, дошкольные учреждения, школы) как носителя сырой рабочей силы, образования из него квалифицированной рабочей силы, за счет ССУЗов, ВУЗов, Центров повышения квалификации (Образовательных учреждений разного уровня). Однако, системность отечественного профессионального образования, доказавшая свое превосходство над мировой практикой была нарушена и сломана с введением Болонской системы образования, ликвидировавшей профтехшколы и установившая более половины учебной программы для самостоятельного изучения студентами – без лекций, что качественно нарушило и исказило советскую систему образования, которая сохранилась в Финляндии, где по настоящее время подтверждается превосходство системы

образования и оценивается одним из лучших в мире, что отмечают в своей работе<sup>11</sup> Кайса Хууско и А.А. Корепанова [9].

Системы текущего и капитального ремонта рабочей силы, в части его здоровья (работоспособности) и лечения (медицинские учреждения, система страхования, система санаторно-курортного лечения), амортизация износа рабочей силы в части содержания детей и других членов семьи (частично осуществляется государством в части пенсий, пособий, частично предприятием в части работы совета ветеранов, оплаты летних детских лагерей, и частично происходит за счет заработанных работником средств). Аналогично и страхование от преждевременного износа в рамках которого существует целая система регистрации и расследования несчастных случаев на производстве, регистрация инвалидности и профессиональных заболеваний (профилактика временем, санаторно-курортное оздоровление и др.), что дополнительно обеспечивает целый ряд компенсаций и выплат. Относительно расходов на добавочное воспроизводство рабочей силы, то в этой части существует целый ряд механизмов стимулирования рождаемости, опекунов, патронатные семьи, а также пенсии по потере кормильца, система интернатов и иные механизмы, способствующие воспроизводству дополнительной рабочей силы. Таким образом, все эти социально-экономические и социально-трудовые механизмы задействованы в едином комплексном механизме воспроизводства рабочей силы.

Механизм потребления рабочей силы в своей основе имеет живой процесс труда, а управление этим процессом находится в первой из задач работодателя в части планирования затрат труда и его результатов, нормирования общественно необходимых трудозатрат для достижения необходимого результата и в конечном итоге увязка всей этой системы с выполнением поставленного нормированного плана и оплатой за предоставление услуг живого труда. Таким образом центральным в части реализации принципа объективности для работника и для работодателя является именно норма трудозатрат и мера труда как характеристика примененной конкурентоспособности рабочей силы. В принципе работник может быть конкурентоспособен в аспекте требований рабочих мест работодателя и согласно планов по выпуску на этих рабочих местах результатов труда, составляющих в комплексе конкурентные преимущества продук-

ции. Для оценки конкурентоспособности рабочей силы важным является выполнение установленных меры и нормы труда, а также полнота применения или использования рабочего места работодателя, «коэффициента полезного действия» его эффективного использования. В части работоспособности это будет полнота использования производственного потенциала рабочего места, в части трудоспособности полнота охвата работником смежных разнообразных рабочих мест, в части благосферы, полнота применения накопленного опыта управления предприятием и полнота реализации предпринимательской инициативы.

В процессах выполнения нормированных заданий в особенности работниками умственного труда возможно и установить изменение квалификации работника через скорость выполнения задания. Квалификация нарабатывается в 2-х аспектах либо в процессах накопления обучения, либо в процессах труда или накопления непосредственно трудового опыта (эвристики). Именно поэтому практика часто приводит примеры, что фактический уровень квалификации расходится с уровнем формальной квалификации, когда работники не идут на подтверждение более высокой квалификации, в силу возраста или нежелания проходить через эту процедуру, а фактически имеют высший уровень квалификации для своей профессии и работодатель это отмечает наградами, поощрениями и особыми поручениями с высокой сложностью и спецификой работы. При доведении нормированных заданий с учетом не только длительности выполнения работы, но и сложности работы можно будет на практике оценить не только время, но и степень скорости выполнения работ и при достаточной напряженности норм станет очевидно в количественных величинах, кто проявляет большую квалификацию и скорость, можно даже сказать спорость в работе, относительно формальной аттестации рабочей силы, то при ежедневном подтверждении такой высокой квалификации в качестве меры поощрения работодатель в состоянии поднять квалификацию отдельным передовым специалистам и работникам, повышая их в должности.

Механизм согласования рыночной оценки стоимости рабочей силы связан с принципом отсутствия совершенной конкуренции на рынке трудовых ресурсов. Для более детального анализа данных категорий требуется рассмотреть категорию стоимость, которую лаконично и точно определил Ф. Энгельс в статье «Наброски к критике политической экономии» [10] «стоимость есть отношение издержек производства к полезности»<sup>15</sup>. Отметим, что

<sup>11</sup> К. Хууско, А.А. Корепанова. Образование в Финляндии // Инновационные проекты и программы обучения 2010. № 5. с. 11-16.

данный подход соотносится по своей простоте и концептуальной целостности с разработанным В.В. Леонтьевым методом затраты-выпуск, лауреатом Нобелевской премии в 1973 году.

Современная наука не ушла далеко от трактовок прошлого, заменив категорию «полезность» категорией «качество», а категорию «издержки» сведя при капитализме к категории «прибыль» и «заработная плата». Так, например, трактовку конкуренции как соотношения цены и качества в прямом виде формулы приводит следующий источник «Все о маркетинге»<sup>12</sup> следующим образом подходит к оценке конкурентоспособности: «В самом общем виде конкурентоспособность товара (предпочтение одного из товаров) имеет вид:

$$K=P/C$$

Исследование поведения покупателей показывает, что они отдают предпочтение такому товару у которого отношение полезного эффекта «Р» к затратам на его приобретение и использование «С» (то есть удельный полезный эффект) максимальный по сравнению с другими аналогичными товарами»<sup>13</sup>. Несмотря на то, что рассмотрена в данном случае конкурентоспособность товара, конкурентоспособность рабочей силы представляется возможным рассмотреть аналогичным образом, только полезным эффектом будет степень развитости работоспособности, трудоспособности и благосферы, а затратами – цена воспроизводства рабочей силы.

Аналогичным образом, для самого владельца трудовой функции, выступающего на рынке трудовых ресурсов с целью их продажи, конкурентоспособность рабочей силы тождественна понятию стоимости или тех затрат, которые работник понес на создание и совершенствование трудовых способностей. Полезность же рабочей силы для него вторична, но он рассматривает для себя, сколько затрат он понесет на единицу такой полезности, свойств – трудоспособность, работоспособность, благосферы. Сколько сил и средств он затратит на получение дополнительной профессии, второго образования, на овладение некими знаниями, умениями, навыками и т.д. Именно поэтому для него понятие «стоимость» подходит в большей степени. Так можно выразить формулой первичность издержек на рабочую силу и ее формирование (это и воспроизводство в виде заработной платы и затраты на обучение и повышение квалификации):

$$K_{рс\text{раб}} = C_{рс} = I_{рс} / P_{рс}$$

<sup>12</sup> Всё о маркетинге (Сборник материалов для руководителей предприятий, экономических и коммерческих служб) – М.: Азимут-Центр. 1992. 356 с.

<sup>13</sup> Там же.

Где:

$K_{рс\text{раб}}$  – конкурентоспособность рабочей силы со стороны работника;

$C_{рс}$  – стоимость рабочей силы;

$I_{рс}$  – издержки на воспроизводство рабочей силы;

$P_{рс}$  – полезность свойств и качеств рабочей силы (работоспособность, трудоспособность и благосфера).

## РАБОТОДАТЕЛЬ, РАБОЧАЯ СИЛА, ЕЕ СТОИМОСТЬ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ

Рассмотрим отношение работодателя к рабочей силе предприятия, предполагая, что ценность есть категория, обратная понятию «стоимость», как предлагают рассматривать данную категорию Перовщиков Ю. С., Бобков В. Н., Немировченко Н. М.<sup>14</sup>. Если стоимость – это отношение издержек производства к полезности, то ценность – это отношение полезности к издержкам производства<sup>15</sup>. В этой части интересна позиция исследователя К.А. Данкер, которая в своей работе прямо указывает: «Конкурентоспособность можно определить как соотношение качества рабочей силы к ее стоимости.» [11]. Для работодателя, покупающего трудовые способности рабочей силы на рынке трудовых ресурсов, конкурентоспособность рабочей силы тождественна ее ценности и выступает в качестве отношения полезности (степени развитости работоспособности, трудоспособности и благосферы) к издержкам на содержание этой рабочей силы. О главенстве этого тезиса может свидетельствовать закон опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы, которым повсеместно руководствуется работодатель при построении мотивационных систем. В части трудовых отношений, возникающих на рынке трудовых ресурсов, на котором работодатели призваны бороться за вовлечение на свои рабочие места наиболее конкурентоспособной рабочей силы, взаимодействие работодателя и работника осуществляется в полезности их свойств. Эти полезные трудовые свойства (работоспособность, трудоспособность и благосфера) работодатель стремится наиболее полно использовать для формирования конкурентных преимуществ изделий, продукции и товаров, в качестве основополагающей характеристики его как конкурента. В таком случае именно полезность играет ключевую роль, так как только ее и покупает работодатель для полного использования своих рабочих мест в процессах реали-

<sup>14</sup> Перовщиков Ю.С., Бобков В.Н., Немировченко Н.М. Квалиметрическая экономика предприятия (швейное производство). М.: ВЦУЖ, Ижевск: Изд-во Института экономики и управления УдГУ. 2005. с. 57.

<sup>15</sup> Там же./

зации трудоспособности, работоспособности и благосферы.

$$K_{рсрд} = \frac{Ц_{рс}}{I_{рс}} = \frac{П_{рс}}{I_{рс}}$$

Где:

$K_{рсрд}$  – конкурентоспособность рабочей силы со стороны работодателя,

$Ц_{рс}$  – ценность рабочей силы,

$П_{рс}$  – полезность свойств и качеств рабочей силы (работоспособность, трудоспособность и благосфера),

$I_{рс}$  – издержки на воспроизводство рабочей силы.

Системная конкурентоспособность рабочей силы как научное направление, исследуемое экономикой труда представляет собой:

- со стороны работника – относительная мера стоимости трудовых ресурсов;
- со стороны работодателя – относительная мера ценности трудовых ресурсов.

### ВЫВОДЫ

В процессе труда, реализовав потенциал одного рабочего места, рабочая сила совершенствует свои способности и переходит на более сложную работу, начинает осваивать ее, что в итоге отражается в росте заработной платы. Так полезность и издержки на труд, равно как и ценность и стоимость этих категорий взаимодействуют и постоянно повышают системную конкурентоспособность рабочей силы в разнообразных ее сферах использования в зависимости от способностей.

Системная конкурентоспособность рабочей силы как экономическая категория становится многоаспектной:

- со стороны работника – относительная мера прироста стоимости трудовых ресурсов до максимально возможного уровня трудового потенциала рабочих мест (традиционных или виртуальных);
- со стороны работодателя – относительная мера прироста ценности трудовых ресурсов от полноты использования трудового потенциала (возможностей) рабочих мест (традиционных или виртуальных).

Для процессов формирования конкурентоспособности важны и системы оценки способностей, в частности, для оценки трудоспособности в работе<sup>16</sup>, был обоснован и предложен тред – трудовая единица измерения сложности труда [12] по профессии, накапливая которые рабочая сила повы-

шает свою трудоспособность. Единиц измерения работоспособности в качестве производительности труда наука и практика наработала крайне много. Также и благосфера в части предприимчивости имеет свои относительные единицы измерения и развитости благосферы. Все эти основные аспекты конкурентоспособности формируются, как рассмотрено в работах [13, 14, 15, 16, 17], и в процессах труда, и в процессах перемены труда на рынке трудовых ресурсов и повсеместно от работника, как носителя рабочей силы, требуется проявлять свою системную конкурентоспособность. С развитием самозанятости цифровой экономики и краткосрочной занятости в условиях современной нестабильности рынка трудовых ресурсов должна наращивать и свою благосферу, чтобы соответствовать постоянно растущим требованиям современной конкурентной борьбы за наилучшее рабочее место с достойной оплатой труда.

К числу преимуществ формирования конкурентоспособности рабочей силы, таким образом, относится:

1. Способность овладеть искомым рабочим местом (с нормальными условиями и достойной оплатой труда).
2. Возможность самореализоваться и самоутвердиться в труде, производстве, управлении, в том числе в государственном муниципальном управлении.
3. Шанс произвести конкурентный на рынке товар и услугу.
4. Условие, позволяющее стать учителем, тренером, наставником у желающих обрести конкурентоспособность рабочей силы.
5. Быть причисленным к лидерам конкурентоспособной рабочей силы, отмеченным на уровне организации, региона, отрасли, государства.
6. Стать полноправным участником межстрановой, континентальной или международной борьбы среди наиболее конкурентоспособной рабочей силы в соответствующих сферах и видах труда.

В завершении необходимо отметить некоторые мысли руководства России, во многом созвучные с нашими научными и профессиональными интересами. Как отмечалось в Послании Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации от 01.03.2018 г. б/н<sup>17</sup>: «Россия сегодня – одна из ведущих держав с мощным внешнеэкономическим и оборонным

<sup>16</sup> Збышко Б.Г., Степуть А.Ф. Поиск новых подходов нормирования интеллектуального труда // Экономика вчера, сегодня, завтра. Том 12, № 2А, 2022. с. 249-275.

<sup>17</sup> Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 01.03.2018 б/н «Послание Президента Федеральному Собранию».

потенциалом. Но с точки зрения важнейшей задачи обеспечения качества жизни и благосостояния людей мы, конечно же, еще не достигли необходимого нам уровня. Но мы должны это сделать, и сделаем это... Смелые мечты всегда работают на большую цель, и мы должны раскрыть талант, который есть у каждого ребенка, помочь ему реализовать свои устремления. В классах формируется будущее России. Школа должна отвечать на вызовы времени, тогда и страна будет готова на них ответить... Нам нужно выстроить современную профориентацию. Здесь партнерами школ должны стать университеты, научные коллективы, успешные компании. ... Значимой задачей считаю развитие движения наставничества. Только так, объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнерство и взаимопонимание поколений, мы сможем быть сильными. Сегодня важнейшим конкурентным преимуществом являются знания, технологии, компетенции. Это ключ к настоящему прорыву, к повышению качества жизни».

Важность проблематики в сфере труда в современных условиях была отмечена в итоговой декларации<sup>18</sup> на встрече 20-ки глав государств на острове Бали в ноябре 2022 г.: «...Рост автоматизации и цифровых технологий меняет мир труда, создавая как возможности, так и проблемы. Мы подчеркиваем, что нашим главным приоритетом остается смягчение негативного воздействия ны-

нешних тенденций на рынок труда, сокращение неравенства при эффективном использовании возможностей, которые предоставляют автоматизация и цифровые технологии. Мы по-прежнему привержены поощрению достойной работы и искоренению детского и принудительного труда.»

В свою очередь министр труда и социальной защиты А. Котяков, отмечая важность практического обучения новым профессиям в меняющихся условиях цифровизации, предлагает согласовывать содержательную часть такого обучения с работодателем и экспертно оценивать их потребность в современных условиях, что является ярким примером конкретного вклада в повышение конкурентоспособности рабочей силы в России: «Дополнительно предлагаем организовать обучение граждан, находящихся под риском увольнения и состоящих именно на учете в центре занятости. Но проводить такие обучения, мы считаем, необходимо только после экспертной оценки работодателями предлагаемых образовательных программ. Здесь мы с коллегами из Министерства просвещения уже провели дополнительную работу и готовы предложить варианты. Так граждане с учетом экспертной оценки работодателями данных программ смогут получить востребованные на сегодняшний день навыки.»<sup>19</sup> Предлагаем широкой научной и профессиональной общественности присоединиться к решению проблем формирования системной конкурентоспособности российской рабочей силы.

<sup>18</sup> Декларация G20, Bali Leaders'. Indonesia, 15-16 November 2022. Интернет-источник: <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/11/16/g20-bali-leaders-declaration/>

<sup>19</sup> Доклад Министра труда и социальной защиты Антона Котякова на совещании о ситуации на рынке труда. 20 мая 2020 г. Интернет-источник: <https://mintруд.gov.ru/employment/59>

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Збышко Б. Г., Баранов Ю. В. Институт социального партнерства готов к делегированию ему полномочий в сфере охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений // *Образование и право*. 2020;(1):173–183.
2. Холл А. Д., Фейджин Р. Е. Определение понятия системы // Исследования по общей теории систем. М.: Прогресс. 1969. 124 с.
3. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т.1, Кн.1. Процесс производства капитала. М.: Политиздат. 1988. 891 с.
4. Струмилин С. Г. Избранные произведения в 5-ти томах, 3 том, 1964.
5. Файоль А. Общая промышленная администрация. 1916. Перевод Б.В. Бабина. Центральный институт труда. М.: 1923. с.17.
6. Колесникова О. А., Маслова Е. В., Окопных И. В. Проблемы трудовых ресурсов: дефицит сдвиги в структуре, парадоксы старения // *Социально-трудовые исследования*. 2022;2(47):43.
7. Романюк С. Н., Дёмин Е. В. Генезис и сущность понятий «формирование», «ответственность», «ответственное выполнение обязанностей» // *Вестник АГУ*. 2017;4(208):96–102.
8. Меньшикова О. И. Социальное партнерство и качество трудовой жизни в России: взаимовлияние, взаимообусловленность, развитие. Монография. М.: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС. 2020. 178 с.
9. Хууско К., Корепанова А. А. Образование в Финляндии // *Инновационные проекты и программы обучения* 2010;(5):11-16.
10. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Том 1, Государственное издательство политической литературы. М. 1954. 698 с.
11. Данкер К. А. Конкурентоспособность рабочей силы России // *Региональная экономика и управление: электронный научный журнал*. 2013;4(36):218-222.
12. Збышко Б. Г., Степусь А. Ф. Поиск новых подходов нормирования интеллектуального труда // *Экономика вчера, сегодня, завтра*. 2022;12(2А):249-275.
13. A. Stepus, E. Galyamova. Forecasting the working capacity of personnel at the recruitment stage as a factor in ensuring the sustainable development of the enterprise // E3S Web Conf. Volume 291, 2021 IV International Scientific and Practical Conference “Sustainable Development and Green Growth on the Innovation Management Platform” (SDGG 2021) № 6, 19 July 2021 ([https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2021/67/e3sconf\\_sdgg2021\\_07012/e3sconf\\_sdgg2021\\_07012.html](https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2021/67/e3sconf_sdgg2021_07012/e3sconf_sdgg2021_07012.html)).

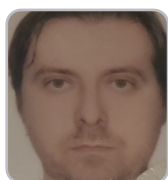


14. A.F. Stepus, O.M. Perminova, R.V. Faizullin Assessment of management decisions as a factor in the sustainable functioning of an enterprise // E3S Web Conf. Volume 291, 2021 IV International Scientific and Practical Conference “Sustainable Development and Green Growth on the Innovation Management Platform” (SDGG 2021) № 7, 19 July 2021 ([https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2021/67/e3sconf\\_sdgg2021\\_07011/e3sconf\\_sdgg2021\\_07011.html](https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2021/67/e3sconf_sdgg2021_07011/e3sconf_sdgg2021_07011.html))
15. A.F. Stepus, E.Yu. Zlobina, S.N. Firsova, I.V. Matveeva and E.A. Domaratskaya Assessment of the diversity of mental work in the context of the digitalization of the economy // E3S Web of Conferences Volume 296 (2021) 1st International Conference on Environmental Sustainability Management and Green Technologies (ESMGT 2021) Novosibirsk, Russia, June 30-July 2, 2021.
16. A.F. Stepus, O.B. Glavatskikh, N.N. Pushina, A.I. Troyanskaya and N.N. Kharitonova Assessment of accumulated personnel training as an indicator of professional development in the context of the formation of the knowledge economy// E3S Web of Conferences Volume 296 (2021) 1st International Conference on Environmental Sustainability Management and Green Technologies (ESMGT 2021) Novosibirsk, Russia, June 30-July 2, 2021.
17. A.F. Stepus Automation of forecasting the number of personnel as the basis of environmental management, on the example of calculations by environmental controllers of enterprises of the fuel and energy complex of Russia // III International scientific and practical conference “Actual problems of the energy complex: mining, production, transmission, processing and environmental protection” 21 April 2021, Moscow, Russian Federation Volume 808.2021.

#### REFERENCES

1. Zbyshko B.G., Baranov Yu.V. The Institute of Social Partnership is ready to delegate its powers in the field of labor protection and regulation of social and labor relations. *Education and Law*. 2020;(1):174-180. (In Russ.).
2. Hall A.D., Feijin R. E. Definition of the concept of a system. Research on the general theory of systems. M.: Progress. 1969. 124 p.
3. Marx K. Capital. Criticism of Political Economy. Vol.1, Book 1. The process of capital production. Moscow: Politizdat. 1988. 891 p.
4. Strumilin S.G. Selected works in 5 volumes, Volume 3, 1964.
5. Fayol A. General Industrial Administration. 1916. Translation by B.V. Babin Central Institute of Labor. Moscow. 1923. 17 p.
6. Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. Problems of labor resources: Deficit shifts in structure, paradoxes of aging. *Social and Labor Research*. 2022;2(47):42-55. (In Russ.).
7. Romanyuk S.N., Demin E.V. Genesis and essence of the concepts of “formation”, “responsibility”, “responsible performance of duties”. *Bulletin of ASU*. 2017;4(208):96-102. (In Russ.).
8. Menshikova O.I. Social partnership and the quality of working life in Russia: Mutual influence, interdependence, development. Monograph. – M.: Publishing House MAGISTER-PRESS. 2020. 178 p. (In Russ.).
9. Huusko K., Korepanova A.A. Education in Finland. *Innovative Projects and Training Programs*. 2010;(5):11-16.
10. Marx K., Engels F. Essays. Volume 1, State Publishing House of Political Literature. Moscow. 1954. 698 p.
11. Danker K.A. Competitiveness of the Russian labor force. *Regional Economics and Management: Electronic Scientific Journal*. 2013;4(36):218-222.
12. Zbyshko B.G., Stepus A.F. Search for new approaches to rationing intellectual labor. *Economy Yesterday, Today, Tomorrow*. 2022;12(2A):249-275. (In Russ.).
13. Stepus A., Galyamova E. Forecasting the working capacity of personnel at the recruitment stage as a factor in ensuring the sustainable development of the enterprise. E3S Web Conf. Volume 291, 2021 IV International Scientific and Practical Conference “Sustainable Development and Green Growth on the Innovation Management Platform” (SDGG 2021) No. 6, 19 July 2021 ([https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2021/67/e3sconf\\_sdgg2021\\_07012/e3sconf\\_sdgg2021\\_07012.html](https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2021/67/e3sconf_sdgg2021_07012/e3sconf_sdgg2021_07012.html)).
14. Stepus A.F., Perminova O.M., Faizullin R.V. Assessment of management decisions as a factor in the sustainable functioning of an enterprise. E3S Web Conf. Volume 291, 2021 IV International Scientific and Practical Conference “Sustainable Development and Green Growth on the Innovation Management Platform” (SDGG 2021) No. 7, 19 July 2021 ([https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2021/67/e3sconf\\_sdgg2021\\_07011/e3sconf\\_sdgg2021\\_07011.html](https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2021/67/e3sconf_sdgg2021_07011/e3sconf_sdgg2021_07011.html))
15. Stepus A.F., Zlobina E. Yu., Firsova S.N., Matveeva I.V., Domaratskaya E.A. Assessment of the diversity of mental work in the context of the digitalization of the economy. E3S Web of Conferences Volume 296 (2021) 1st International Conference on Environmental Sustainability Management and Green Technologies (ESMGT 2021) Novosibirsk, Russia, June 30-July 2, 2021.
16. Stepus A.F., Glavatskikh O.B., Pushina N.N., Troyanskaya A.I., Kharitonova N.N. Assessment of accumulated personnel training as an indicator of professional development in the context of the formation of the knowledge economy. E3S Web of Conferences Volume 296 (2021) 1st International Conference on Environmental Sustainability Management and Green Technologies (ESMGT 2021) Novosibirsk, Russia, June 30-July 2, 2021.
17. Stepus A.F. Automation of forecasting the number of personnel as the basis of environmental management, on the example of calculations by environmental controllers of enterprises of the fuel and energy complex of Russia. III International Scientific and Practical Conference “Actual Problems of the Energy Complex: Mining, Production, Transmission, Processing and Environmental Protection” 21 April 2021, Moscow, Russian Federation Volume 808.2021.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Александр Федорович Степуть** – кандидат экономических наук, главный специалист ООО «Корпорация «Аксион», г. Ижевск, Россия  
**Aleksandr F. Stepus** – Cand. Sci. (Econ.), Chief Specialist, Aksion Corporation LLC, Izhevsk, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-5767-7045>  
 stepus19811@mail.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*  
*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 13.12.2022; после рецензирования 10.01.2023, принята к публикации 12.01.2023.*  
*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*  
*The article was submitted on 13.12.2022; revised on 10.01.2023 and accepted for publication on 12.01.2023.*  
*The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-24-30

УДК 349.2

JEL J21; J44

# ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И РЫНОК ТРУДА, ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ВЗАИМОВЛИЯНИЕ, ОСОБЕННОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

В.Л. Вуколов

Министерство юстиции Российской Федерации, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования выступают цифровые технологии, находящие все большее применение в основных процессах организации рынка труда и при реализации и оформлении трудовых отношений. **Целью** работы является анализ расширения применения информационных технологий в сфере труда и содействия занятости населения. **Актуальность** исследования обусловлена необходимостью дальнейшего нормативного правового регулирования новых форм закрепления трудовых отношений, возникающих в связи с применением цифровых и информационных технологий, переводом основных процессов, определяющих отношения на рынке труда в электронный формат и ускоренном развитием новых форм трудовой занятости, в том числе самозанятость, дистанционная занятость, фриланс. **Научная новизна** состоит в систематизации основных тенденций изменения в характере взаимодействия работников и работодателей под влиянием ключевых информационных технологий на современном рынке труда. **Методами** исследования выступают: анализ, систематизация, синтез, индукция, дедукция. В ходе исследования сделаны **выводы**: по мере нарастания и расширения процессов, направленных на построение цифровой экономики, существенно меняется формат взаимоотношений работников и работодателей, что требует консолидации усилий всех участников социально-трудовых отношений и своевременного создания необходимых инструментов цифрового государственного управления, обеспеченных новыми формами правового регулирования изменяющихся и возникающих правоотношений.

**Ключевые слова:** Цифровая экономика; цифровые технологии; информационные технологии; рынок труда; занятость; трудовые отношения.

**Для цитирования:** Вуколов В.Л. Цифровая экономика и рынок труда, цифровые технологии и трудовые отношения: взаимовлияние, особенности и тенденции развития. *Социально-трудовые исследования*. 2023;50(1):24-30. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-24-30.

## ORIGINAL PAPER

# DIGITAL ECONOMY AND LABOR MARKET, DIGITAL TECHNOLOGIES AND LABOR RELATIONS: MUTUAL INFLUENCE, FEATURES AND DEVELOPMENT TRENDS

V.L. Vukolov

Ministry of Justice of the Russian Federation, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the research is digital technologies that are increasingly being used in the main processes of the organization of the labor market and in the implementation and registration of labor relations. **The purpose** of the study is to analyze the expansion of the use of information technologies in the field of labor and the promotion of employment. **The relevance** of the research is due to the need for a legal and regulatory framework of new forms of consolidation of labor relations arising in connection with the use of digital and information technologies, the transfer of the main processes that determine labor market relations into an electronic format and the accelerated development of new forms of employment, including self-employed, remote work, freelance. **The scientific novelty** consists in the systematization of the main trends of changes in the nature of the interaction between employees and employers under the influence of key information technologies in the current labor market. The research **methods** include analysis, systematization, synthesis, induction, and deduction. The study **concludes** that as the processes aimed at building a digital economy grow and expand, the format of relations between employees and employers changes significantly, which requires the consolidation of efforts of all participants in social and labor relations and the timely development of the necessary tools of digital public administration provided with new forms of legal regulation of changing and emerging legal relations.

**Keywords:** digital economy; digital technologies; information technologies; labor market; employment; labor relations.

**For citation:** Vukolov V.L. Digital economy and labor market, digital technologies and labor relations: Mutual Influence, features and development trends. *Social and labor research*. 2023;50(1):24-30. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-24-30.

## ВВЕДЕНИЕ

Темпы новой промышленной и технологической революции существенным образом перестроят структуры национальных экономик и будут оказывать воздействие на рынок труда, способствуя его фундаментальным изменениям.

Глобальное перераспределение материальных ресурсов и конкурентных возможностей, возникновение прорывных инноваций, новых идей и технологий – все это накладывает свой отпечаток как на рынок труда, так и на весь спектр социально-трудовых отношений.

Особое место в этих изменениях занимают интенсивно развивающиеся и проникающие во все сферы жизни и производства цифровые технологии, трансформирующие рынок труда и трудовые отношения.

## ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА

Несмотря на то, что термин «цифровая экономика» впервые был использован в научных исследованиях еще в 1995 г., в настоящее время исследование процессов влияния цифровизации на рынок труда приобретает особую актуальность. Это связано с тем, что масштабы и темпы развития технологий при переходе к четвертой промышленной революции, имеют фундаментальные отличия от тех, которые были характерны для трех предыдущих [1].

Цифровизация – один из ярких современных трендов, оказывающих прямое влияние на характер трудовых отношений, их большую гибкость, схожесть с гражданско-правовыми отношениями и на состояние занятости в государствах и регионах. Постепенный переход от индустриальной к постиндустриальной эпохе развития общества, от Экономики 3.0 к Экономике 4.0, именуемой в современной экономической науке и в законодательстве «цифровой экономикой», не может не отразиться на рынке труда и трудовых отношениях. Проблематика влияния цифровизации на трудовые отношения только в последние пять лет стала предметом научных исследований на стыке экономики и юриспруденции, в том числе таких ученых, как Р. Бергер, Ж. Валендук, П. Вендрамин, В.Б. Гоулд, М. Грэхэм, Г. Джонсон, И. Досен, К. Лэнд-Казлаускас, Н.Л. Лютов, В. де Стефано и др. Особое внимание ученые стали уделять появлению новых нетипичных форм занятости, связанных с использованием компьютеров и мобильных устройств [2].

Для достижения лидерства в своей отрасли и даже просто для сохранения завоеванных ранее позиций работодатели вынуждены все шире использовать нейротехнологии, искусственный интеллект, системы распределенного реестра (блокчейн), квантовые технологии, промышленный интернет, робототехнику и сенсорику, технологии беспроводной связи, виртуальной и дополненной реальности, а также многие другие цифровые технологии, лежащие в основе происходящей цифровой трансформации.

Переход от индустриальной экономики к цифровой неизбежно меняет не только количественный, но и качественный характер трудовых отношений. Из основных векторов трансформации, которые в наибольшей степени влияют на труд и занятость, и каждый из которых связан с распространением цифровых технологий, выделим следующие:

- автоматизация как замена человеческого труда машинным;
- цифровизация как преобразование физических объектов и документов в цифровые и наоборот;
- использование цифровых платформ в качестве посредников для алгоритмической организации экономических транзакций.

Недавний опыт преодоления пандемии коронавируса показал, что распространение трудовых цифровых платформ становится общемировым трендом. Вместе с тем очевидно, что запаздывание в правовом регулировании новых форм труда чревато ухудшением условий труда для таких работников со стороны работодателей.

Расширение использования цифровых технологий в современном производстве оказывает влияние и на увеличение общего числа рабочих мест [3]. Во-первых, создаются рабочие места в самой сфере информационно-коммуникационных технологий. В странах, входящих в Европейский Союз, в 2016 г. в этой сфере было занято 8,2 млн человек, что составляло 3,7% от общего числа занятых на тот момент. В последние годы в условиях цифровизации, как абсолютное число, так и доля специалистов в области информационно-коммуникационных технологий в общей численности занятых постоянно росли.

Во-вторых, под влиянием цифровых технологий создаются новые рабочие места в целом ряде отраслей экономики, прежде всего, в сфере услуг.

В большинстве стран увеличение спроса на рабочую силу наблюдается в сфере культуры, от-

дыха, строительстве, здравоохранении, энергетике и сельском хозяйстве, в меньшей степени – в государственном секторе. Сокращение спроса на рабочую силу произошло в обрабатывающей промышленности, деловых услугах, торговле и транспорте. В то же время, растет число лиц, занятых в сфере размещения, транспорта, других услуг через онлайн-платформы при заметном росте гибкой, временной и неполной занятости на этих работах.

Тенденции на стирание границ между разными видами деятельности и большую гибкость производимых операций, глобальность и прозрачность взаимодействия с контрагентами впредь будут только усиливаться. Сотрудники всегда будут иметь важное значение для организаций, которые, в свою очередь, будут выходить за рамки традиционного режима организации труда и полного рабочего дня [4].

Уже сегодня можно отметить, что процесс цифровизации влияет на структуру рынка труда. Организации становятся все более открытыми и прозрачными для партнеров, клиентов, проверяющих и надзорных органов. При переходе на онлайн-платформы увеличивается гибкость и адаптивность организаций к быстро меняющейся экономической конъюнктуре.

Цифровой экономике присуще сетевое, социальное и внешнее сотрудничество. Самый быстрый рост онлайн-платформ за последние годы происходит на рынках услуг по размещению и перевозкам, что объясняется наличием распределенных частных активов, которые можно эффективно монетизировать при поддержке цифровых технологий. Также ускоренно происходит рост онлайн-платформ и развитие шеринг-экономики (экономика совместного потребления, «экономика взаимопомощи»), в которой вместо приобретения жизненно необходимых благ люди предпочитают «делиться» ими друг с другом.

Талантливым людям, обладающим выдающимися способностями, мировой рынок труда благодаря онлайн-платформам, стирающим территориальные границы, позволяет выполнять несколько проектов одновременно в дистанционном или удаленном режимах. При этом в ряде случаев такая деятельность выходит за пределы национальных юрисдикций и требует все больше механизмов международного взаимодействия, сопряжения, согласования разнообразных элементов национальных правовых систем.

Цифровые технологии порождают новые возможности и для увеличения самостоятельной занятости. Онлайн-площадки (платформы) позволяют работать по гибкому графику без постоянного закрепления за работником рабочего места, из дома, кафе, расширяются границы вовлечения в производство людей с ограниченными возможностями, женщин, а также жителей отдаленных районов.

Многие люди, работающие с использованием платформ, заняты неполный рабочий день или в рамках совместительства. Исследования показывают, что независимые подрядчики пользуются платформами с целью пополнить доходы от постоянной работы (25%), создать собственный бизнес (25%), обеспечить сезонную занятость (например, в строительстве) (20%) и т.д. Установлено также, что примерно 80% работ совершается по требованию (форма работы, при которой заказчики связываются с клиентами для выполнения определенных задач по мере необходимости). Работа становится все более виртуальной и выполняется в любом месте и в любое время, при помощи мобильных устройств в реальном времени, благодаря глобальной связи. Появление такого гибкого глобального предприятия требует от компаний управления динамичной экосистемой талантов и поддержания цифровых бизнес-процессов, которые будут эффективными даже при нахождении работников в различных частях света и часовых поясах.

Лавинообразный рост использования роботов, автономных транспортных средств, товарных датчиков, искусственного интеллекта, интернета вещей также стремительно меняет рабочий ландшафт в сторону большей гибкости с преобладающим использованием временной рабочей силы в целях быстрой адаптации к изменяющимся бизнес-процессам.

#### ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ В ХАРАКТЕРЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ КЛЮЧЕВЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

Основной тенденцией на глобальном рынке труда, особенно отчетливо проявившейся в пандемийные годы (2020–2021 гг.), стал увеличивающийся разрыв между масштабной потерей мест в общественном питании, искусстве, культуре, розничной торговле, строительстве и ростом занятости в секторах высококвали-

фицированных услуг: информации, связи, финансовой и страховой деятельности, сфере доставки.

Ожидается что к 2025 г., вследствие автоматизации всех сфер жизнедеятельности человека, более половины всех рабочих задач будет выполняться машинами. При этом, уже в ближайшее десятилетие до 50% рабочих операций в мире могут быть автоматизированы, при этом, многие профессии перестанут существовать, но взамен появятся вакансии с принципиально иными квалификациями, что потребует повышения квалификации и переобучения персонала [5].

Процесс цифровизации экономики предполагает изменение не только количественных параметров рынка труда, но и трансформацию формата взаимодействия работников и работодателей [6]. Во-первых, это появление и расширение дистанционных отношений, что приводит к процессам децентрализации трудовой деятельности во времени и пространстве. В результате формируется гибкий, виртуальный рынок труда и классическая модель занятости изживает себя. Во-вторых, возникают трудности в долгосрочном планировании профессионального пути для самого работника, поскольку конкретная специальность не означает долгосрочную занятость, гарантией которой является только его востребованность на рынке труда.

Как следствие, возрастают требования к таким качествам работников как умение адаптироваться к изменяющимся условиям, оставаться активными на рынке труда и постоянно следить за уровнем своей востребованности.

С внедрением цифровизации и расширением экономики по требованию работа стала менее привязана к пространству и времени, что создает больше автономии у работников, ослабляет контроль за ходом ее выполнения со стороны работодателя, создает более комфортные условия для учета прихода-ухода работников (повсеместно в мире в крупных и средних компаниях используется электронный учет рабочего времени посредством электронных бейджей), внедряется мониторинг работы сотрудников посредством использования веб-камер. Однако существуют проблемы, которые могут негативно влиять на права работников, на поддержание их здоровья и психологического комфорта на рабочих местах. Например, неясно, каковы пределы вмешательства работодателя в личную жизнь работников, в использование ими времени отдыха, есть ли у работников право

не отвечать на звонки, на электронные письма, смс-сообщения, полученные от руководства во вне рабочее время.

Самостоятельную проблему с точки зрения организации дистанционного труда представляет использование усиленной электронно-цифровой подписи во взаимоотношениях работодателя и дистанционного работника. Речь идет как о финансовых затратах на ее получение (кто должен нести эти затраты – работодатель или обе стороны трудовых отношений), так и о необходимости подкреплять ею все приказы, распоряжения, должностные и рабочие инструкции, регламенты и иные локальные правовые акты, доводимые работодателем до сведения дистанционного работника.

Значительную проблему составляет также документальная фиксация дисциплинарных проступков, о совершении которых дистанционным работником работодатель узнает посредством цифровых технологий (например, невыход работника на онлайн-связь с работодателем в определенное время). Возникают сложности с выяснением и доказыванием в суде того, произошел этот невыход по техническим причинам (например, отказ работы программы Skype, слабый Wi-Fi-сигнал) или по вине работника.

Могут возникать и иные сложности, например, связанные с фиксацией простоя, если он обусловлен выходом из строя компьютера или программного оборудования, по причине вирусной атаки или действий самого работника и т. д. [8].

Важная роль в условиях построения цифровой экономики отводится коллективным переговорам и консультациям между работодателями и работниками. Первые сравнительные исследования влияния цифровизации на коллективные трудовые права (рассматривалась работа на основе интернет-платформ) стали проводиться в рамках МОТ. Однако универсальных решений, приемлемых для многих стран мира, пока не найдено.

Информирование и консультирование работников до внедрения новых цифровых технологий, как свидетельствуют национальные практики, могут сгладить переход, сделать его менее болезненным.

Цифровизация влияет на коллективные трудовые отношения между работодателями (их объединениями) и работниками (профсоюзами, их объединениями) не только при нетипичных формах занятости, но и в традиционных трудовых отношениях и всех отраслях экономики, по-

скольку компьютерные и цифровые технологии кардинально меняют организацию взаимодействия социальных партнеров между собой.

### РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

Цифровая трансформация производственных и социальных процессов в Российской Федерации определена в Национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации».<sup>1</sup>

После того, как начиная с марта 2020 г. в условиях пандемии в российской экономике значительно увеличилось использование удаленного труда и в рамках цифровой экономики стали возникать платформы цифрового труда. Став посредниками между предприятием и работником платформы цифрового труда, трансформируя всю сферу социально-трудовых отношений, потребовали ее дополнительного правового регулирования.

С другой стороны, появление подобных платформ и их способностей по расширению возможностей для трудовой деятельности незащищенных и слабозащищенных категорий граждан, испытывающих естественную дискриминацию на рынке труда (женщин с детьми, лиц с ограниченными возможностями, молодежи, трудовых мигрантов), создали предпосылки для появления государственных информационных систем, обеспечивающих такие возможности.

Трансформация рынка труда под влиянием цифровизации экономики, с одной стороны, требует новых инструментов, преимущественно цифровых, для повышения качества регулирования, а, с другой, соответствующего правового каркаса. Появление все новых профессий вызывает необходимость корректировки требований к квалификации кадров, стимулирует спрос на новые компетенции, развивает дистанционные и цифровые способы обучения.

Обратная сторона изменений на рынке труда, вызванных динамичной цифровизацией, – усиление рисков сокращения рабочих мест, рост несоответствия профессиональных навыков у работников требованиям работодателей, соблазн для злоупотребления со стороны работодателей в части условий, режима и оплаты труда.

Все это требует непрерывного развития форм сопровождения всех этапов оформления отноше-

ний между работником и работодателем, новых способов контрольно-надзорных мероприятий и адекватной государственной политики в социально-трудовой сфере, что невозможно, в свою очередь, без опережающего развития необходимых цифровых инструментов, подкрепленных нормативным правовым регулированием.

Развитие цифровых технологий обуславливает снижение спроса на профессии, связанные с выполнением формализованных повторяющихся операций, а также оказывает влияние на изменение профилей компетенций отдельных категорий персонала, их гибкость и адаптивность. При этом, условия цифровой экономики порождают и специальные цифровые компетенции, которыми должны владеть специалисты для успешного выполнения своих должностных обязанностей и сохранения конкурентоспособности на рынке труда.

Указанные выше изменения на рынке труда требуют расширения видов и форм поддержки. Это может быть гибкая система начисления и выплаты пособий для работников и безработных, разнообразные варианты краткосрочной работы, опережающее профессиональное обучение и переобучение, создание условий для удаленной работы. Среди мер поддержки, применяемых в Российской Федерации, можно отметить введение особого порядка исчисления больничных листов, выдачу субсидий и кредитов на поддержку занятости и рабочих мест в системообразующих компаниях, другие меры поддержки предпринимателей, трудоустраивающих или использующих труд безработных граждан. Все это невозможно реализовать без использования современных цифровых технологий обработки больших данных и принятия управленческих решений, осуществляемых, в том числе и машинными методами моделирования.

Однако цифровая трансформация рынка труда имеет и свои негативные последствия. Несбалансированное цифровое развитие разных сфер жизни общества не позволяет многим работникам своевременно овладевать необходимыми для новой деятельности навыками. С другой стороны, сами работодатели не всегда вовремя внедряют современные цифровые технологические процессы, что приводит к дополнительным перекосам на рынке труда и увеличению риска роста безработицы. Эти проблемы, имеющие конкретный и частный характер, являются системными для государственного регулирования и требуют

<sup>1</sup> Правительство России. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации». 30 июля 2017 г. <http://government.ru/docs/28653>

создания и развития необходимого цифрового инструментария для их выявления, анализа и своевременного реагирования для преактивного купирования возможных негативных последствий.

### ВЫВОДЫ

Цифровизация представляет собой процесс построения цифровой экономики и элемент модели Индустрии 4.0, который пронизывает собой все сферы жизни общества, включая индивидуальные и коллективные трудовые отношения, которые, как и рынок труда находятся под непосредственным воздействием цифровизации и требуют полноценной адаптации с позиций актуальной теоретической конструкции, существенных признаков и современного правового регулирования.

Оценки различных представителей научного сообщества в отношении влияния цифровизации экономики на уровень безработицы расходятся. По мнению автора, процессы цифровизации могут привести к структурной безработице только в краткосрочной перспективе, поскольку в долгосрочном и среднесрочном периоде адаптация системы подготовки кадров по новым специальностям неизбежна.

Существенно изменяется формат взаимоотношений работников и работодателей (увеличивается доля гибких и удаленных форм занятости). Увеличивается роль интеллектуального труда по сравнению с традиционным физическим трудом.

Дистанционная занятость в основном несет риски обеспечения работникам необходимых мер социальной защиты и предотвращения прекаризации этой категории занятых, т.е. недопустимости нарушения режимов труда, стандартов безопасности и гарантий достойного труда.

Нестандартная занятость является вынужденной мерой и не всегда соответствует интересам наемного работника, что во многом противоречит задаче гуманизации социально-трудовых отношений и ставит под вопрос возможность одновременной гуманизации и цифровизации. Для решения данного противоречия необходимо консолидировать усилия всех участников социально-трудовых отношений: государства – в законодательном признании новых форм заня-

тости и обеспечения социальных гарантий для нестандартно занятых работников, наемных работников – в создании и повышении роли профессиональных сообществ, работодателей – в обеспечении достойных условий труда для нестандартно занятых работников.

Фиксируются факты дискриминации на рынке труда, обусловленные цифровизацией экономики, среди основных причин которых: высокая содержательная и структурная сложность этого явления; несовершенство специальных нормативно-правовых актов, регламентирующих сферу; сложность идентификации факта дискриминации и измерения, определения зон и субъектов ответственности; неопределенность конкретных форм и технологий защиты и компенсации.

Прогнозируется, что в обозримом будущем одной из основных форм занятости будет «работа в облаке», которая в отличие от классической занятости и уже существующей дистанционной, ведет к дальнейшим процессам изменений трудовых отношений и окажет существенное влияние и на работника и работодателя. Эти процессы должны формализоваться не только в области посткорпоративных структур, но и укорениться в жизни государства и общества с внесением необходимых поправок в существующее законодательство.

Продолжается изучение трансформации системы взаимоотношений между работником и работодателем в социофилософском и экономическом аспектах в связи с прогрессом знаний и возрастающей сложностью труда в цифровой экономике. Стремительно расширяющаяся цифровизация экономики приводит к смене одних экономических ресурсов другими, появлению новых инструментов управления ими, увеличению многообразия взаимодействий участников организаций. Одновременно идет изменение бизнес-модели деятельности компаний – от жесткого отраслевого разделения к интегрированному сервисно-ориентированному бизнесу. В результате развитие сферы труда в рамках технологического прогресса качественно трансформируется, что находит отражение в изменении субъектов, содержания, характера, состава и объема трудовой деятельности человека, а также в новых нормах формах правового регулирования изменяющихся и возникающих отношений.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кознов А. Б. Влияние цифровизации на рынок труда. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*, vol.4-2. 2019; 177-179.
2. Томашевский К. Л. «Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты)». *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 2: 2020;398–413. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.210>
3. Скляр М. А., Кудрявцева К. В. Мировой рынок труда под влиянием цифровизации // *Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета*. 2018;(6):26–30.
4. Филипова И. А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: монография. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021. 106 с.
5. Хойна М. Н. Рынок труда в условиях цифровой трансформации экономики / М.Н. Хойна. — Текст: электронный // Онтологические и социокультурные основания альтернативного проекта глобализации: сборник материалов международной научной онлайн-конференции, Екатеринбург, 24–25 сентября 2020 г. Екатеринбург: Издательство УМЦ УПИ, 2021;347–351.
6. Колосова Р. П., Разумова Т. О., Артамонова М. В. Человек и труд в цифровой экономике (100-летию Международной организации труда посвящается) // *Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика*. 2019;(3):174–190.
7. Сапрыкин В. А., Бочкова Т. А. Рынок труда: текущее состояние и современные тенденции // *Journal of Economy and Business*. 2022;(4-2):101–104.
8. Новикова И. В. Стратегический лидер в цифровой экономике: роль, качества и характеристики // *Социально-трудовые исследования*. 2021;(4):150–159.

## REFERENCES

1. Koznov A.B. The impact of digitalization on the labor market. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 2019;(4-2):177-179. (In Russ.).
2. Tomashevsky K.L. Digitalization and its impact on the labor market and labor relations (theoretical and comparative legal aspects). *Bulletin of St. Petersburg University. Law* 2. 2020;398-413. URL: <https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.210>
3. Sklyar M.A. Kudryavtseva K.V. The world labor market under the influence of digitalization. *Izvestiya of St. Petersburg State University of Economics*. 2018;(6):26-30. (In Russ.).
4. Filipova I.A. The impact of digital technologies on labor: Guidelines for labor law: Monograph. Nizhny Novgorod: Nizhny Novgorod State University named after N.I. Lobachevsky; 2021. 106 p. (In Russ.).
5. Khoina M.N. Labor market in the conditions of digital transformation of the economy. Ontological and socio-cultural foundations of the alternative project of globalization: A collection of materials of the international scientific online conference. Yekaterinburg, September 24-25, 2020. Yekaterinburg: Publishing House of UMC UPI; 2021:347-351. (In Russ.).
6. Kolosova R.P., Razumova T.O., Artamonova M.V. Man and labor in the digital economy (dedicated to the 100th anniversary of the International Labor Organization). *Bulletin of the Moscow University. Series 6. Economics*. 2019;(3):174-190. (In Russ.).
7. Saprykin V.A., Bochkova T.A. Labor market: Current state and current trends. *Journal of Economy and Business*. 2022;(4-2):101-104. (In Russ.).
8. Novikova I.V. Strategic leader in the digital economy: Role, qualities and characteristics. *Social and Labor Research*. 2021;(4):150-159. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Всеволод Львович Вуколов** – действительный государственный советник Российской Федерации I класса, Заместитель Министра юстиции Российской Федерации, Министерство юстиции Российской Федерации, Москва, Россия  
**Vsevolod L. Vukolov** – Acting State Adviser of the Russian Federation, First Class, Deputy Minister of Justice of the Russian Federation, Ministry of Justice of the Russian Federation, Moscow, Russia  
 pr\_vukolova@minjust.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 13.12.2022; после рецензирования 10.01.2023, принята к публикации 12.01.2023.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 13.12.2022; revised on 10.01.2023 and accepted for publication on 12.01.2023.*

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



## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-31-40

УДК 331.5

JEL J31; J41; J81; J83

## ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ И ЕЕ ОСОБЕННОСТИ В ПОКОЛЕННЫХ ГРУППАХ РАБОТНИКОВ В ОЦЕНКАХ ПРОФСОЮЗНЫХ ЭКСПЕРТОВ

В.Н. Бобков<sup>a</sup>, Е.В. Одинцова<sup>b</sup>, В.И. Рязанцев<sup>c</sup>

<sup>a, b</sup> Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия  
<sup>c</sup> Институт экономики РАН, ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Объект** исследования – прекаризованная занятость. **Цель** работы – уточнение теоретико-методологических и практических аспектов проблематики прекаризованной занятости на основе экспертных оценок специалистов, в центре внимания которых – защита социально-трудовых прав и интересов работников. Исследование опирается на экспертный опрос, проведенный авторами в 2022 г. среди экспертов, представляющих членские организации Федерации независимых профсоюзов России. По **результатам** исследования на основе обобщения экспертных оценок: 1) проведено уточнение индикаторов для идентификации прекаризованной занятости и определен их перечень, фиксирующий объективные (тип оформления и условия занятости) и субъективные (через самооценки работников) проявления; 2) определен уровень дохода от основной занятости, который свидетельствует о прекаризованной занятости и рисках неустойчивости материального положения домохозяйств работников (дифференцированно для разных типов домохозяйств работников); 3) выявлена концентрация проявлений прекаризации занятости в ее различных формах (для занятых по найму и не по найму); 4) выявлены особенности прекаризации занятости в разных поколенных группах работников – молодежь (до 35 лет), среднее (от 36 лет до пенсионного возраста) и старшее (пенсионный возраст) поколения; 5) выявлены мнения экспертов и аргументация по вопросам социального страхования занятых в экономике физических лиц, имеющих высокие риски прекаризации занятости. Полученные результаты могут быть востребованы научно-исследовательским сообществом, органами исполнительной и законодательной власти, профсоюзами. **Область применения** результатов – развитие теоретико-методологических и инструментальных основ идентификации прекаризованной занятости, совершенствование политики в области занятости, оплаты труда, социальной защиты для повышения качества занятости и обеспечения гарантий и прав работников.

**Ключевые слова:** прекаризация занятости; прекаризованная занятость; индикаторы прекаризованной занятости; формы и условия занятости; уровень доходов от занятости; качество занятости; неустойчивость материального положения; поколенные группы работников; экспертный опрос; профсоюзы.

**Для цитирования:** Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Рязанцев В.И. Прекаризация занятости и ее особенности в поколенных группах работников в оценках профсоюзных экспертов. *Социально-трудовые исследования*. 2023;50(1):31-40. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-31-40.

## ORIGINAL PAPER

## PRECARIZATION OF EMPLOYMENT AND ITS FEATURES IN GENERATIONAL GROUPS OF EMPLOYEES IN THE ASSESSMENTS OF TRADE UNION EXPERTS

V.N. Bobkov<sup>a</sup>, E.V. Odintsova<sup>b</sup>, V.I. Ryazantsev<sup>c</sup><sup>a, b</sup> Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia<sup>c</sup> Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, FCTAS RAS, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The object** of the study is precarious employment. **The purpose** of the paper is to clarify the theoretical, methodological, and practical aspects of the problems of precarious employment on the basis of expert assessments of specialists, whose focus is on the protection of social and labor rights and interests of employees. The study is based on an expert survey conducted by the authors in 2022 among experts representing member organizations of the Federation of Independent Trade Unions of Russia. **The results** of the study based on the generalization of expert assessments: 1) the indicators for the identification of precarious employment were clarified and their list was determined, fixing objective (type of registration and employment conditions) and subjective (through self-assessments of employees) manifestations; 2) the level of income of the main employment was determined, which indicates precarious employment and the risks of instability of the financial situation of employees' households (differentiated by types of employees' households); 3) the concentration of manifestations of precarization of employment in its various forms was revealed; 4) the features of precarization of employment in different generational groups of employees - youth (under 35 years), middle-aged (from 36 years to retirement age) and older (retirement age) generations were highlighted; 5) the opinions of experts and arguments on the issues of social insurance of employed in the economy of individuals with high risks of precarization of employment are identified. The results of the study may be in demand by the research community, executive and

legislative authorities, and trade unions. **The scope of application** of the results is the development of theoretical, methodological, and instrumental foundations for identifying precarious employment, improving employment policy, remuneration, and social protection to improve employment quality and ensure employee guarantees and rights.

**Keywords:** precarization of employment; precarious employment; indicators of precarious employment; forms and conditions of employment; employment level of income; employment quality; financial situation instability; generational groups of employees; expert survey; trade unions.

**Для цитирования:** Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ryazantsev V.I. Precarization of employment and its features in generational groups of employees in the assessments of trade union experts. *Social and labor research*. 2023;50(1):31-40. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-31-40.

## ВВЕДЕНИЕ

Прекаризация занятости отражает трансформацию социально-экономического содержания занятости, проявляющуюся в вынужденной утрате работниками трудовых и социальных гарантий, сопровождающей деформацию стандартной модели трудовых отношений и развитие нестандартных (атипичных) форм занятости<sup>1</sup> [1].

Актуальность проблематики прекаризации занятости и ее включения в научно-исследовательскую, правовую и пр. повестку определяется не только снижением качества занятости работников, но и ее последствиями для других сторон жизни работников и их домохозяйств, а также в целом для общества. Такая занятость негативно сказывается на качестве и реализации трудового потенциала работников, обостряет сегментацию занятых и неравенство по заработной плате, уровню и качеству жизни домохозяйств, ведет к формированию нового социального слоя работников – прекариата, несет угрозу прекаризации всех сфер общества<sup>2</sup> [1-17 и др.].

Однако при всей значимости проблемы прекаризованной (прекарной) занятости, при наличии официальной позиции МОТ по ее определению (своего рода теоретической платформы, в том числе, для выработки соответствующего перечня индикаторов<sup>3</sup>) единого подхода к пониманию данного явления, критериям и индикаторам его идентифицирующим, до сих пор не выработано.

<sup>1</sup> Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / Гл. науч. ред. В.Н. Бобков. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС, 2019. 342 с.

<sup>2</sup> Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / Гл. науч. ред. В.Н. Бобков. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС, 2019. 342 с.; Прекариат: становление нового класса / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 400 с.; От прекарной занятости к прекаризации жизни / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство «Весь Мир», 2022. 364 с.; It's More than Poverty. Employment Precarity and Household Well-being. Toronto: PEPSO, McMaster University, United Way Toronto, 2013. 115 p.; и др.

<sup>3</sup> From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. Geneva: ILO, 2012. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179787.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf) (дата обращения: 06.02.2023).

С одной стороны, это способствует более широкому и глубокому пониманию данного явления (его сути, особенностей, последствий и пр.). С другой стороны, затрудняет разработку результативных инструментов противодействия эрозии социально-трудовых отношений. В России на это «наслаивается» и проблема официального непризнания прекаризованной занятости как реального явления, несмотря на ее достаточно широкое распространение, подтвержденное результатами исследований [1; и др.].

Ее масштабы, особенности вовлеченности в нее разных групп работников и пр.<sup>4</sup> [1, 3, 6, 8, 11 и др.] свидетельствуют о необходимости проработки и реализации комплекса мер, направленных на повышение качества занятости и обеспечение гарантий и прав работников. Активная роль в этом должна принадлежать не только научно-экспертному сообществу, но и государству, работодателям и профсоюзам.

## МЕТОДОЛОГИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель нашего исследования заключалась в уточнении индикаторов прекаризации и выявлении ее особенностей через призму обсуждения (посредством опроса) с российскими профсоюзными экспертами. Его результаты развивают авторские теоретико-методологические и эмпирические разработки [1, 2, 7; и др.], являются еще одной попыткой согласования позиций научно-экспертного сообщества, представляя взгляд на проблему с позиции экспертов, в центре внимания которых – защита социально-трудовых прав и интересов работников.

Опрос проводился в июле-августе 2022 г. в рамках заочного анкетирования среди представителей членских организаций Общероссийского союза «Федерация независимых профсоюзов России» (ФНПР). В опросе приняли участие 50 экспертов, представляющих членские организации ФНПР, из разных регионов России – Белгородская

<sup>4</sup> Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / Гл. науч. ред. В.Н. Бобков. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС, 2019. 342 с.

область, Брянская область, Владимирская область, Волгоградская область, Воронежская область, Калужская область, Карачаево-Черкесская Республика, Кемеровская область, Курская область, г. Москва, Московская область, Нижегородская область, Оренбургская область, Псковская область, Ростовская область, Рязанская область, Республика Башкортостан, Республика Северная Осетия – Алания, Республика Татарстан, Республика Саха (Якутия), Самарская область, Сахалинская область, Томская область, Тюменская область, Удмуртская Республика, Ульяновская область, Ярославская область.

В результате опроса были получены и обобщены экспертные оценки по следующим направлениям:

- Теоретико-методологические вопросы идентификации прекаризованной занятости: 1) Уточнение индикаторов прекаризованной занятости; 2) Уточнение уровня дохода от основной занятости, свидетельствующего о прекаризованной занятости.
- Особенности прекаризации занятости: 1) Концентрация проявлений прекаризованной занятости в ее различных формах; 2) Межпоколенные особенности прекаризации занятости.
- Проблемы социальной защиты прекаризованных работников: вопросы социального страхования занятых в экономике физических лиц, имеющих высокие риски прекаризации занятости.

Результаты данного опроса дополняют результаты другого, проведенного с участием авторов по более широкой выборке, которая включала представителей научно-исследовательских организаций, ведущих ВУЗов и бизнес-сообщества [18], что позволяет осмыслить проблему прекаризации занятости с учетом ее видения и оценки со стороны профсоюзных работников.

### ИНДИКАТОРЫ ПРЕКАРИЗОВАННОЙ ЗАНЯТОСТИ

В основу исследования был положен перечень индикаторов, сформированный авторами с учетом имеющихся разработок, возможностей использования для практических целей (оценивания масштабов и пр.), с опорой на позицию МОТ к определению прекаризованной занятости [18].

По результатам опроса, и с учетом оценок профсоюзных экспертов, был составлен перечень индикаторов, которые, по их мнению, могут характеризовать прекаризованную занятость (табл. 1). Их отбор проводился по двум критериям: целесообразности включения индикатора

в перечень индикаторов прекаризованной занятости (по каждому из них учитывалась доля поддержавших его экспертов) и значимости индикатора для характеристики прекаризации занятости (по каждому из них учитывался средний балл, полученный на основе присвоенных экспертами баллов по шкале от 0 до 5).

В перечень индикаторов прекаризованной занятости включались только те, которые получили поддержку более 50% экспертов и средний балл более 2,0. При этом при расхождении оценок по двум критериям, предпочтение отдавалось выявленному для индикатора среднему баллу его значимости.

В итоге, были отобраны 16 индикаторов (табл. 1), учитывающих объективные – тип оформления занятости (занятость в неустойчивой форме, для занятых по найму и не по найму) и неустойчивые условия занятости, а также субъективные проявления (через самооценки работников) прекаризованной занятости – неустойчивое трудовое положение и неудовлетворенность условиями занятости.

Все отобранные по итогам опроса профсоюзных экспертов индикаторы в основном совпадают с перечнем, сформированным авторами по результатам опроса, проведенного ранее и охватившего более широкий и разнообразный по категориям контингент экспертов [18].

Исключение – индикатор «Отклоняющееся от стандартного рабочее время: количество рабочих дней в неделю более 5 дней». По результатам опроса профсоюзных экспертов он вошел в перечень индикаторов прекаризованной занятости, тогда как более широкая группа экспертов отклонила данный индикатор, отдав предпочтение другому, учитывающему продолжительность рабочей недели (не более 30 часов в неделю). По их мнению, индикаторы продолжительности рабочего дня и количества рабочих дней в неделю менее целесообразны для выявления прекаризованной занятости, т.к. могут отражать характерный для ряда профессий режим работы [18].

С другой стороны, в перечень профсоюзных индикаторов прекаризованной занятости не вошел индикатор «Самозанятость», который, напротив, был поддержан ранее, в ходе проведенного опроса более широкой группой экспертов, которые отмечали необходимость учитывать при этом наличие вынужденности самозанятости и ее «сущность» (если это «суррогат занятости по трудовому договору», зависящая самозанятость и пр.) [18].

Перечень индикаторов прекаризованной занятости (на основе оценок профсоюзных экспертов) / List of indicators of precarious employment (based on assessments of trade union experts)

| Наименование индикаторов / Indicators  | Справочно: Экспертные оценки для индикаторов / For reference: Expert assessments for indicators  |  |
|--|--|--|
|  | Необходимость включить индикатор в перечень, % поддержавших экспертов / The need to include the indicator in the list, % of supporting experts | Оценка значимости индикатора, средний балл на основе оценок экспертов / Assessment of the significance of the indicator, the average score based on expert assessments |
| <b>А. ОБЪЕКТИВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ</b>   |  |  |
| I. Тип оформления занятости (Занятость в неустойчивой форме)   |  |  |
| <i>Для занятых по найму:</i>   |  |  |
| Занятость на основе устной договоренности без оформления документов  | 70%  | 3,9  |
| Занятость на основе трудового договора (служебного контракта) на определенный срок                         | 70%  | 2,3  |
| Занятость на основе договора гражданско-правового характера  | 72%  | 2,5  |
| <i>Для занятых не по найму:</i>  |  |  |
| Занятость без регистрации или оформления документов  | 72%  | 3,7  |
| Занятость в неформальном секторе   | 66%  | 3,5  |
| <b>II. Неустойчивые условия занятости</b>  |  |  |
| Уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы                                      | 84%  | 3,9  |
| Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя   | 84%  | 3,8  |
| Уровень дохода от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйства | 82%  | 3,6  |
| Отсутствие оплачиваемого отпуска   | 84%  | 3,6  |
| Задолженность по заработной плате  | 86%  | 3,5  |
| Неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости   | 74%  | 2,8  |
| Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели более 40 часов               | 68%  | 2,1  |
| Отклоняющееся от стандартного рабочее время: количество рабочих дней в неделю более 5 дней                 | 62%  | 2,1  |
| <b>Б. СУБЪЕКТИВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ</b>  |  |  |
| III. Неустойчивое трудовое положение   |  |  |
| Наличие у работников обеспокоенности потерей работы  | 82%  | 3,04   |
| IV. Неудовлетворенность занятостью и ее условиями  |  |  |
| Наличие неудовлетворенности оплатой труда  | 84%  | 4,6  |
| Наличие неудовлетворенности условиями труда  | 82%  | 3,3  |

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

### УРОВЕНЬ ДОХОДА ОТ ОСНОВНОЙ ЗАНЯТОСТИ, СВИДЕТЕЛЬСТВУЮЩИЙ О ПРЕКАРИЗОВАННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Уровень дохода от занятости рассматривается авторами как проявление ее прекаризации в случае, если он не позволяет обеспечить устойчивость материального положения по душевым денежным доходам в домохозяйстве работника. Проведенный опрос позволил уточнить данный уровень доходов от основной занятости дифференцированно для трех типов домохозяйств работников, различающихся по их составу: 1) одиноко проживающие работники; 2) домохозяйства, состоящие из двух родителей и одного ребенка; 3) домохозяйства, состоящие из двух родителей и троих детей (табл. 2).

Как следует из оценок профсоюзных экспертов, уровень дохода, который не позволит работникам вывести свои домохозяйства в устойчивое матери-

альное положение, должен повышаться с увеличением размера домохозяйства и числа детей в нем: для одиноко проживающего работника уровень такого дохода составляет менее 2 прожиточных минимумов трудоспособного населения (ПМтр), для работника из домохозяйства, состоящего из двух родителей и ребенка, – менее 3,9 ПМтр, для работника из домохозяйства, состоящего из двух родителей и трех детей, – менее 6,2 ПМтр.

Таким образом, по мнению профсоюзных экспертов, устойчивость материального положения для работников из домохозяйств с детьми, которую должна обеспечивать основная занятость, формируется при душевых денежных доходах на уровне не ниже средних стандартов (3,1 ПМ и выше). Занятость должна обеспечивать такой уровень доходов, который бы «страховал» домохозяйства с детьми от рисков бедности, низкой обеспе-

Таблица 2 / Table 2

Уровень дохода от основной занятости, который свидетельствует о прекаризованной занятости (на основе оценок профсоюзных экспертов) / The level of income of the main employment, which indicates precarious employment (based on assessments of trade union experts)

| Состав домохозяйств работников / Composition of employees' households | Уровень дохода от основной занятости / Level of income of the main employment | Доля экспертов, поддержавших данный уровень дохода* / Share of experts who supported this level of income | Справочно: Модели уровня жизни на основе стандартов душевых доходов, которые не доступны при соответствующем доходе от основной занятости / For reference: Models of living standards based on per capita income standards that are not available with the corresponding income of the main employment |   |
|---|---|---|--|---|
|   |   |   | Стандарты доходов / Income standards   | Модели обеспеченности / Financial security models                     |
| Одиноко проживающий работник  | Менее 2 ПМтр  | 36%   | 2 ПМтр и более   | Обеспеченность ниже среднего уровня, средняя и высокая обеспеченность |
|   | Менее 3,1 ПМтр  | 28%   | 3,1 ПМтр и более   | Средняя (нижний слой) и высокая обеспеченность                        |
| Двое родителей и один ребенок   | Менее 3,9 ПМтр  | 30%   | 3,1 ПМ и более   | Средняя (нижний слой) и высокая обеспеченность                        |
|   | Менее 5,3 ПМтр  | 28%   | 4,2 ПМ и более   | Средняя (ядро) и высокая обеспеченность                               |
| Двое родителей и трое детей   | Менее 6,2 ПМтр  | 30%   | 3,1 ПМ и более   | Средняя (нижний слой) и высокая обеспеченность                        |
|   | Менее 8,4 ПМтр  | 20%   | 4,2 ПМ и более   | Средняя (ядро) и высокая обеспеченность                               |
|   | Менее 11,2 ПМтр   | 20%   | 5,6 ПМ и более   | Средняя (верхний слой) и высокая обеспеченность                       |

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

\* В таблице отражены уровни доходов, получившие наибольшую поддержку среди профсоюзных экспертов.

ченности и обеспеченности ниже среднего уровня. Для одиноко проживающих работников без детей данная «планка» может быть ниже, чем для работников с детьми, – они не должны попасть в число бедных или низкообеспеченных.

Полученные результаты относительно уровня доходов от основной занятости, свидетельствующей о прекаризованной занятости, в целом согласуются с позицией более широкого круга экспертов [18].

#### ФОРМЫ И УСЛОВИЯ ЗАНЯТОСТИ: КОНЦЕНТРАЦИЯ ПРОЯВЛЕНИЙ ПРЕКАРИЗАЦИИ

Между отобранными индикаторами прекаризованной занятости, отражающими формы и условия занятости, на основе полученных экспертных оценок была выявлена взаимосвязь (табл. 3). Для этого были использованы оценки, данные экспертами о наличии взаимосвязи между парами индикаторов (форма – условие занятости) по шкале от 0 до 2 («0» – связь отсутствует, «1» – связь имеется, но она не является сильной, «2» – имеется сильная связь). На их основе для каждой пары индикаторов был рассчитан средний балл (среднее арифметическое ответов экспертов), при его значении в интервале от 0 до 1 делался вывод об отсутствии связи между индикаторами, от 1 до 2 – о наличии связи между индикаторами. Исходя из данных оценок, можно определить риски концентрации проявлений прекаризации по условиям занятости для выделенных прекаризованных форм занятости.

Как показало исследование, рискам наибольшей концентрации проявлений прекаризации наиболее подвержена занятость на основе устной

договоренности без оформления документов – они выявлены по всем из рассматриваемых условий занятости. При этом по каждому из индикаторов условий занятости средний балл выше, чем для всех других рассматриваемых форм занятости. По мнению профсоюзных экспертов, неофициальная занятость по найму связана со следующими прекаризованными условиями занятости: уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы; вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя; уровень дохода от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств; отсутствие оплачиваемого отпуска; задолженность по заработной плате; неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости; отклоняющееся от стандартного рабочее время (продолжительность рабочей недели более 40 часов; количество рабочих дней в неделю более 5 дней). Наибольшая вероятность прекаризации условий занятости выявлена по индикатору уменьшения работодателем заработной платы или сокращения часов работы (средний балл – 1,56).

Работники, занятые по срочному договору (служебному контракту), рискуют меньшей вовлеченностью в прекаризацию по условиям занятости: связь выявлена по пяти из восьми индикаторов и она «слабее» (средний балл ниже) по сравнению с неофициальной занятостью по найму. По мнению профсоюзных экспертов, для таких работников вероятны следующие проявления прекаризации: уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы, задолженность по заработной плате (по двум данным индикаторам выяв-

Связь\* между индикаторами прекаризованной занятости, отражающими формы и условия занятости (на основе оценок профсоюзных экспертов) / The relationship between indicators of precarious employment, reflecting the forms and conditions of employment (based on estimates of trade union experts)

| Условия занятости / Employment conditions   | Формы занятости / Forms of employment   |  |   |  |  |
|---|---|--|---|--|--|
|   | Занятость по найму / Employment for hire  |  |   | Занятость не по найму / Employment not for hire  |  |
|   | Занятость на основе трудового договора (служебного контракта) на определенный срок / Employment based on an employment contract (service contract) for a certain period | Занятость на основе договора гражданско-правового характера / Employment based on a civil contract | Занятость на основе устной договоренности без оформления документов / Employment based on an oral agreement without paperwork | Занятость без регистрации или оформления документов / Employment without registration or paperwork | Занятость в неформальном секторе / Employment in the informal sector |
| Уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы                                     | 1,24  | **   | 1,56  | **   | **   |
| Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя  | 1,16  | **   | 1,44  | **   | **   |
| Уровень дохода от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств | 1,02  | 1,08   | 1,42  | Нет связи  | 1,32   |
| Отсутствие оплачиваемого отпуска  | 1,06  | **   | 1,4   | **   | **   |
| Задолженность по заработной плате   | 1,2   | **   | 1,4   | **   | **   |
| Неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости  | Нет связи   | 1,04   | 1,5   | 1,34   | 1,38   |
| Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели более 40 часов              | Нет связи   | Нет связи  | 1,18  | 1,14   | 1,08   |
| Отклоняющееся от стандартного рабочее время: количество рабочих дней в неделю более 5 дней                | Нет связи   | 1,02   | 1,26  | 1,08   | 1,06   |

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

\* В таблице указан средний балл, рассчитанный на основе оценок экспертов по каждой паре индикаторов.

\*\* Взаимосвязь по данной паре индикаторов не рассматривалась с учетом не характерности указанного условия занятости для данной формы занятости.

лены наибольшие риски (средний балл – 1,24/1,2)), а также вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя, уровень дохода от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств, и отсутствие оплачиваемого отпуска.

Занятые на основе договоров ГПХ рискуют снижением качества своей занятости в связи со следующими проявлениями прекаризации: уровень дохода от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств, неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости и отклоняющееся от стандартного рабочее время (количество рабочих дней в неделю более 5 дней). При этом вероятность первого (средний балл – 1,08) проявления выше, чем двух других (средний балл – 1,04 и 1,02).

Занятость не по найму (без регистрации или оформления документов и в неформальном секторе) может быть прекаризована по следующим условиям: неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости и отклоняющееся от стандартного рабочее время (продолжительность рабочей недели более 40 часов; количество рабочих дней в неделю более 5 дней). Для занятых

в неформальном секторе, по мнению профсоюзных экспертов, также существует риск, что уровень их дохода от занятости не будет обеспечивать устойчивости материального положения их домохозяйств.

#### МЕЖПОКОЛЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ

Были выявлены особенности прекаризации занятости в разных поколенных группах: молодежь (до 35 лет), среднее (от 36 лет до пенсионного возраста) и старшее (пенсионный возраст) поколения (табл. 4).

Молодежь (до 35 лет), начинающая карьеру и находящаяся в процессе перехода к первому месту работы с устойчивой/удовлетворяющей их занятостью, по мнению профсоюзных экспертов, чаще всего рискует быть вовлеченной в неформальную занятость, занятость в неформальном секторе и временную занятость. Прекаризация условий занятости для молодежи, чаще всего, связана с не обеспечивающим устойчивости материального положения домохозяйств уровнем дохода от основной занятости, отсутствием оплачиваемого отпуска, неофициальным доходом от

Таблица 4 / Table 4

Проявления прекаризации занятости в разных поколениях занятых (на основе оценок профсоюзных экспертов) / Manifestations of precarization of employment in different generations of employed (based on assessments of trade union experts)

| Индикаторы прекаризованной занятости / Indicators of precarious employment                                | Поколенные группы занятых* / Generational groups of employed |  |                                      |
|---|--|--|--------------------------------------|
|   | Молодежь / Young people                                      | Среднее поколение / Middle-aged generation | Старшее поколение / Older generation |
| Наличие неудовлетворенности оплатой труда   | 82%  | 80%  | 46%                                  |
| Занятость без регистрации или оформления документов   | 80%  | 54%  | 56%                                  |
| Занятость на основе устной договоренности без оформления документов                                       | 80%  | 36%  | 62%                                  |
| Уровень дохода от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств | 78%  | 52%  | 54%                                  |
| Занятость в неформальном секторе  | 68%  | 54%  | 52%                                  |
| Отсутствие оплачиваемого отпуска  | 68%  | 52%  | 50%                                  |
| Неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости  | 64%  | 54%  | 40%                                  |
| Наличие неудовлетворенности условиями труда   | 56%  | 66%  | 46%                                  |
| Занятость на основе трудового договора (служебного контракта) на определенный срок                        | 54%  | 34%  | 56%                                  |
| Уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы                                     | 54%  | 50%  | 68%                                  |
| Занятость на основе договора гражданско-правового характера   | 48%  | 50%  | 40%                                  |
| Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели более 40 часов              | 48%  | 56%  | 28%                                  |
| Отклоняющееся от стандартного рабочее время: количество рабочих дней в неделю более 5 дней                | 48%  | 62%  | 24%                                  |
| Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя  | 48%  | 64%  | 64%                                  |
| Задолженность по заработной плате   | 48%  | 68%  | 54%                                  |
| Наличие у работников обеспокоенности потерей работы   | 32%  | 64%  | 78%                                  |

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

\* Указана доля экспертов, отметивших соответствующие проявления прекаризации занятости. У экспертов была возможность множественного ответа.

занятости и пр. В результате – неудовлетворенность условиями такой занятости и оплатой труда, в частности.

Для работников среднего поколения (36 лет – пенсионный возраст) прекаризация занятости, по оценкам профсоюзных экспертов, чаще всего проявляется в условиях занятости (задолженность по заработной плате, вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя, отклоняющееся от стандартного рабочее время (более 5 дней рабочих дней в неделю; более 40 часов в неделю) и др.), которыми они, как следствие, не удовлетворены. Для занятых в данной поколенной группе, в отличие от молодежи, актуальна обеспокоенность потерей работы.

В старшем поколении (пенсионный возраст) проблема обеспокоенности потерей работы еще больше обостряется по сравнению со средним. По мнению профсоюзных экспертов, в этой группе наиболее велики риски прекаризации занятости по ее форме (неоформленная занятость, временная занятость) и условиям – уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы, вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя, уровень дохода от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств, и др.

### ЗАНЯТОСТЬ В ЭКОНОМИКЕ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ КАК СЕГМЕНТ ПРЕКАРИЗОВАННОЙ ЗАНЯТОСТИ: ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

Профсоюзные эксперты в ходе опроса высказались о целесообразности выведения сегмента рынка труда, представляющего экономику физических лиц (самозанятые, индивидуальные предприниматели, наемные работники у индивидуальных предпринимателей и др.), имеющих высокие риски прекаризации занятости, в отдельную подсистему обязательного социального страхования с определением для него соответствующего режима страхования. Мнения экспертов по данному вопросу разделились. Эксперты, которые высказались «за», аргументировали это следующим образом: такая система будет способствовать уменьшению теневой занятости, позволит уравнивать их в правах на получение всех социальных выплат (доступ к которым сейчас для них закрыт) с другими участниками рынка. При отсутствии же такой системы данная категория работников в будущем будет иметь право только на небольшую по размеру социальную пенсию.

Эксперты, которые высказались «против», отмечали, что такая система приведет к уклонению от уплаты страховых взносов и «махинациям» в системе социального страхования, будет способствовать снижению страховой защиты данной категории населения.

Экспертами также были предложены целесообразные, по их мнению, режимы обязательного социального страхования для занятых в экономике физических лиц, в том числе, льготного и добровольного страхования (такого же, как у остальных участников рынка), пенсионного страхования, по временной нетрудоспособности и материнству, страхования от несчастных случаев.

### ВЫВОДЫ

Результаты проведенного исследования способствуют выработке конвенционального (согласованного) подхода к идентификации прекаризованной занятости, интегрирующего видение данного явления, его особенностей и последствий с точек зрения разных категорий специалистов.

Авторами предложен верифицированный с учетом экспертных оценок перечень индикаторов для выявления прекаризованной занятости, в который вошли индикаторы, фиксирующие ее объективные (тип оформления и условия занятости) и субъективные (через самооценки работников) проявления. Определен уровень доходов от основной занятости, свидетельствующий о прекаризованной занятости для работников из домохозяйств трех разных типов – ориентиры, определяющие, при каком уровне дохода от занятости с учетом иждивенческой нагрузки возникают риски неустойчивости материального положения домохозяйств. Полученные результаты в целом соответствуют ранее выявленным по итогам опроса более широкой группы экспертов [18], что подтверждает корректность использования предложенных индикаторов прекаризованной занятости в качестве инструментария для исследовательских и практических задач.

Проведенный с помощью экспертных оценок анализ концентрации проявлений прекаризованной занятости в ее различных формах выявил, что наиболее подвержена данным рискам занятость на основе устной договоренности без оформления документов. В других формах занятости (по найму и не по найму) для работников хотя и меньшие, но также существуют риски снижения качества занятости в связи с прекаризованными условиями занятости.

Выявлены межпоколенные особенности вовлеченности в прекаризованную занятость работников. Для молодежи (до 35 лет) высоки риски занятости в прекаризованных формах, а прекаризация условий занятости чаще всего проявляется в недостаточном уровне дохода от

основной занятости, неофициальном доходе от занятости и пр. Снижение качества занятости работников среднего поколения (36 лет – пенсионный возраст) связано, прежде всего, с прекаризацией условий занятости (задолженность по заработной плате, вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя, отклоняющееся от стандартного рабочее время и др.), в отличие от молодежи, они также обеспокоены возможной потерей работы. Для данных поколений групп актуальной является и неудовлетворенность условиями занятости. В старшем поколении (пенсионный возраст), где актуальны риски занятости в прекаризованной форме и прекаризованных условий занятости, нарастает обеспокоенность потерей работы, а субъективные оценки качества занятости не имеют первостепенного значения.

Исследование актуализировало необходимость решения проблемы выведения в отдельную подсистему обязательного социального страхования сегмента рынка труда, представляющего экономику физических лиц (самозанятые, индивидуальные предприниматели, наемные работники у индивидуальных предпринимателей и др.). Однако, позиции профсоюзных экспертов по этому вопросу разделились, что свидетельствует о необходимости продолжения изучения данного вопроса.

Полученные результаты исследования способствуют развитию инструментальных и практических аспектов решения задач обеспечения гарантий и прав работников, повышения качества занятости и могут быть востребованы:

- для индикаторной формализации прекаризованной занятости при введении данного явления в сферу регулирования социально-трудовых отношений и мониторинга качества занятости и сужения сферы прекаризованной занятости;
- в качестве инструментальной рамки при совершенствовании политики в области занятости, оплаты труда, для развития возможностей защиты социально-трудовых прав работников через механизмы социального партнерства;
- для развития нормативно-правовых основ регулирования нестандартных (атипичных) форм занятости;
- для развития адресных мер политики занятости и социальной поддержки с учетом особенностей и рисков прекаризации занятости для разных поколенных групп работников.



## БЛАГОДАРНОСТИ

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-28-01043, <https://rscf.ru/project/22-28-01043/>, в Российском экономическом университете им. Г.В. Плеханова.

Авторы статьи и участники научного проекта выражают благодарность Федерации независимых профсоюзов России за содействие в проведении опроса и всем принявшим в нем участие экспертам.

## ACKNOWLEDGEMENTS

The research was carried out at the expense of a grant from the Russian Science Foundation No. 22-28-01043, <https://rscf.ru/en/project/22-28-01043/>, at Plekhanov Russian University of Economics.

The authors of the article and the participants of the scientific project express their gratitude to the Federation of Independent Trade Unions of Russia for their assistance in conducting the survey and to all the experts who took part in it.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Одинцова Е.В. Социальные последствия тридцати лет капиталистических реформ в России // *Российский экономический журнал*. 2022;(1):78-107.
2. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Бобков Н.В. Влияние уровня и качества занятости в поколенных группах на распределение трудоспособного населения по душевым денежным доходам // *Социально-трудовые исследования*. 2021;44(3):8-20.
3. Воробьева И.В. Прекаризация молодежи в сфере социально-трудовых отношений // *Знание. Понимание. Умение*. 2021;(3):100-112.
4. Кокшаров В.А., Агарков Г.А., Сушенко А.Д. Прекаризация труда как растущая форма занятости молодых специалистов в условиях пандемии // *Экономика региона*. 2020;16(4):1061-1071.
5. Кученкова А.В. Прекаризация занятости и субъективное благополучие работников разных возрастных групп // *Социологический журнал*. 2022;28(1):101-120.
6. Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С. Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России // *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. 2018;(4):386-409.
7. Bobkov V.N., Odintsova E.V. Low level and quality of life among economically active population: identification criteria and assessment of occurrence // *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2020;13(5):168-181.
8. Eckelt M., Schmidt G. Learning to be precarious – The transition of young people from school into precarious work in Germany // *Journal for Critical Education Policy Studies*. 2015;12(3):130-155.
9. Lewchuk W., de Wolff A., King A., Polanyi M. From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment // *Just Labour*. 2003;(3):23-35.
10. Papadakis N., Drakaki M., Saridakis S., Dafermos V. Into the Vicious Cycle of Precarity: Labour Market, Precarious Work, Social Vulnerability and Youth: The case of Greece within the EU context // *Advances in Social Sciences Research Journal*. 2020;7(12):474-496.
11. Popov A.V. Implications of precarization in the context of generational groups: Direct and indirect effects // *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2022;15(6):167-181.
12. Popov A.V., Solov'eva T.S. Analyzing and classifying the implications of employment precarization: individual, organizational and social levels // *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2019;12(6):182-196.
13. Quinlan M., Mayhew C., Bohle P. The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research // *International Journal of Health Services*. 2001;31(2):335-414.
14. Lewchuk W., Lafleche M., Procyk S., Cook Ch., Dyson D., Goldring L., Lior K., Meisner A., Shields J., Tambureno A., Viducis P. The Precarity Penalty: How Insecure Employment Disadvantages Workers and Their Families // *Alternate Routes*. 2016;(27):87-108.
15. Bohle P., Quinlan M., Kennedy D., Williamson A. Working hours, work-life conflict and health in precarious and “permanent” employment // *Revista de Saude Publica*. 2004;(38):19-25.
16. Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic. 2011.
17. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013) // *Социологические исследования*. 2015;(12):99-110.
18. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Иванова Т.В., Чащина Т.В. Значимые индикаторы неустойчивой занятости и их приоритетность // *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;18(4):502-520.

## REFERENCES

1. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Odintsova E.V. Social consequences of thirty years of capitalist reforms in Russia. *Russian Economic Journal*. 2022;(1):78-107. (In Russ.).
2. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Bobkov N.V. The impact of the level and quality of employment in generational groups on the distribution of the working-age population by per capita income. *Social and Labor Research*. 2021;44(3):8-20. (In Russ.).
3. Vorobyova I.V. Precarization of youth in the field of social and labor relations. *Znanie. Ponimanie. Umenie = Knowledge. Understanding. Skill*. 2021;(3):100-112. (In Russ.).
4. Koksharov V.A., Agarkov G.A., Sushchenko A.D. Precarisation of Labour as a Growing Form of Employment of Young Specialists in the Context of the Covid-19 Pandemic. *Economy of Regions*. 2020;16(4):1061-1071. (In Russ.).
5. Kuchenkova A.V. Employment Precarization and Subjective Well-Being of Employees in Different Age Groups. *Sociological Journal*. 2022; 28(1):101-120. (In Russ.).
6. Odegov Yu.G., Babynina L.S. Precarious employment as a possible factor behind the use of youth labor force potential. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2018;(4):386-409. (In Russ.).
7. Bobkov V.N., Odintsova E.V. Low level and quality of life among economically active population: identification criteria and assessment of occurrence. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2020;13(5):168-181.
8. Eckelt M., Schmidt G. Learning to be precarious – The transition of young people from school into precarious work in Germany. *Journal for Critical Education Policy Studies*. 2015;12(3):130-155.

9. Lewchuk W., de Wolff A., King A., Polanyi M. From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment. *Just Labour*. 2003;(3):23-35.
10. Papadakis N., Drakaki M., Saridaki S., Dafermos V. Into the Vicious Cycle of Precarity: Labour Market, Precarious Work, Social Vulnerability and Youth: The case of Greece within the EU context. *Advances in Social Sciences Research Journal*. 2020;7(12):474-496.
11. Popov A.V. Implications of precarization in the context of generational groups: Direct and indirect effects. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2022;15(6):167-181.
12. Popov A.V., Solov'eva T.S. Analyzing and classifying the implications of employment precarization: Individual, organizational and social levels. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2019;12(6):182-196.
13. Quinlan M., Mayhew C., Bohle P. The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research. *International Journal of Health Services*. 2001;31(2):335-414.
14. Lewchuk W., Lafleche M., Procyk S., Cook Ch., Dyson D., Goldring L., Lior K., Meisner A., Shields J., Tambureno A., Viducis P. The Precarity Penalty: How Insecure Employment Disadvantages Workers and Their Families. *Alternate Routes*. 2016;(27):87-108.
15. Bohle P., Quinlan M., Kennedy D., Williamson A. Working hours, work-life conflict and health in precarious and "permanent" employment. *Revista de Saude Publica*. 2004;(38):19-25.
16. Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic; 2011.
17. Shkaratan O.I., Karacharovskiy V.V., Gasiukova E.N. Precariat: Theory and empirical analysis (polls in Russia, 1994–2013 data). *Sociological Studies*. 2015;(12):99-110. (In Russ.).
18. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ivanova T.V., Chashchina T.V. Significant Indicators of Precarious Employment and Their Priority. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(4):502–520. (In Russ.).

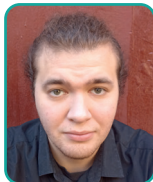
### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Вячеслав Николаевич Бобков** – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, директор Научного центра экономики труда РЭУ им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия  
**Vyacheslav N. Bobkov** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Director of the Scientific Center of Labor Economics, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>  
 bobkovvn@mail.ru



**Елена Валерьевна Одинцова** – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Научного центра экономики труда РЭУ им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия  
**Elena V. Odintsova** – Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher at the Scientific Center of Labor Economics, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>  
 odin\_ev@mail.ru



**Вадим Игоревич Рязанцев** – младший научный сотрудник Сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Института экономики Российской академии наук, аспирант ФНИСЦ РАН, Москва, Россия  
**Vadim I. Ryzantsev** – Junior Researcher of the Sector of Socio-Economic Research of Quality and Standard of Living, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Graduate Student of FCTAS RAS, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-6249-0242>  
 vir220497@gmail.com

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

### ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

**Бобков В.Н.** – постановка проблемы, разработка концепции исследования, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

**Одинцова Е.В.** – разработка концепции исследования, обзор исследований и публикаций, табличное представление данных, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

**Рязанцев В.И.** – обзор исследований и публикаций, обработка данных экспертного опроса, табличное представление данных, анализ результатов исследования.

### AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

**Bobkov V.N.** – statement of the problem, development of the research concept, analysis of research results, formulation of research findings.

**Odintsova E.V.** – development of the research concept, review of research and publications, tabular presentation of data, analysis of research results, formulation of research findings.

**Ryzantsev V.I.** – review of research and publications, processing of expert survey data, tabular presentation of data, analysis of research results.

Статья поступила в редакцию 11.02.2023; после рецензирования 20.02.2023, принята к публикации 21.02.2023.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 11.02.2023; revised on 20.02.2023 and accepted for publication on 21.02.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-41-53

УДК 314.74; 331.55

JEL J11; J61

СОВРЕМЕННЫЕ МИГРАЦИОННЫЕ ПОТОКИ  
НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ

В.В. Комаровский

Институт мировой экономики и международных отношений РАН им Е.М. Примакова,  
Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предмет** исследования – тенденции и перспективы развития национальных миграционных потоков на постсоветском пространстве в современных условиях. **Цель** работы – выявление степени устойчивости сформировавшихся на постсоветском пространстве миграционных потоков в настоящее время в условиях воздействия череды непредвиденных обстоятельств. **Актуальность** исследования обусловлена ростом воздействия непредвиденных и массовидных явлений природного и политического характера на миграционные потоки как основные драйверы трансграничной мобильности. В качестве **методов** использованы анализ, систематизация, синтез и классификация исследуемых объектов. В процессе исследования сделана попытка оценить влияние пандемии и политических катаклизмов последнего времени на масштабы миграционных потоков в Россию. Сделан **вывод** о высокой степени устойчивости и жизнеспособности сложившейся миграционной системы в рамках СНГ. **Практический интерес** исследования определяется возможностью использования полученных данных для целей прогноза и планирования масштабов и структуры привлечения иностранной рабочей силы в Россию.

**Ключевые слова:** миграционные потоки; безвизовый въезд, система миграционного регулирования; трудовая миграция; рынок труда; спрос и предложение; динамика миграционных потоков.

**Для цитирования:** Комаровский В. В. Современные миграционные потоки на постсоветском пространстве. *Социально-трудовые исследования*. 2023;50(1):41-53. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-41-53.

## ORIGINAL PAPER

## MODERN MIGRATION FLOWS IN THE POST-SOVIET SPACE

V.V. Komarovsky

Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations,  
Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is the trends and prospects for the development of national migration flows in the post-Soviet space in modern conditions. **The purpose** of the paper is to identify the degree of stability of the migration flows that have formed in the post-Soviet space now under the influence of a series of unforeseen circumstances. **The relevance** of the study is due to the growing impact of unforeseen and massive natural and political phenomena on migration flows as the main drivers of cross-border mobility. The research **methods** are analysis, systematization, synthesis, and classification of the objects under study. The study attempts to assess the impact of the pandemic and recent political upheavals on the scale of migration to Russia. The author **concludes** that the current migration system within the CIS countries has demonstrated a high level of stability and resilience. **The practical interest** of the study is determined by the possibility of using the research data for the purposes of forecasting and planning the scale and structure of attracting foreign labor to Russia.

**Keywords:** migration flows; visa-free entry; migration regulation system; work migration; labor market; supply and demand; dynamics of migration flows.

**For citation:** Komarovsky V.V. Modern migration flows in the post-Soviet space. *Social and labor research*. 2023;50(1):41-53. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-41-53.

## ВВЕДЕНИЕ

Миграционная ситуация в любой принимающей стране определяется сложным взаимодействием целого комплекса объективных и субъективных факторов, переплетением внешних и внутренних процессов в политике, социальной сфере и экономике.

В настоящее же время уровень противоречивости и непредсказуемости развития ситуации заметно возрастает. Разве мог кто-либо в преддверии недавней пандемии коронавируса пред-

сказать ее масштабы и последствия для общества в целом и для трансграничного перемещения всех категорий мигрирующего населения – от туристов до экономических мигрантов всех сортов в особенности? А масштабы потоков беженцев в современных условиях?

В отсутствии опыта сопоставимых по масштабам катастрофических явлений прогнозная оценка последствий включала либо ужасные долгосрочные последствия, либо быстрое и эффективное преодоление краткосрочных затруднений, либо

глубокомысленные рассуждения об «идеальном шторме». Не случайно сегодня прогнозирование миграционных процессов даже в обозримой перспективе все больше напоминает гадание, а чаще всего – откровенные спекуляции<sup>1</sup>.

Тем не менее, как оказалось, миграционные процессы и прежде всего внешние отнюдь не останавливаются, но в силу своей специфики, очевидного сходства с водными потоками, обходят возникающие препятствия, находят новые или восстанавливают старые русла трансграничного передвижения из стран происхождения/доноров в страны, которые по тем или иным причинам становятся принимающими/реципиентами либо для отдельных категорий мигрантов, либо всех категорий одновременно<sup>2</sup>.

При этом необходимо учитывать, что многие устоявшиеся представления о миграционных процессах теряют кажущуюся однозначность. Так сегодня вряд ли можно выделить категории «чистых» стран-доноров и стран-реципиентов, беженцев и экономических мигрантов, временных работников и иммигрантов и т.п. Относительно «чистые» потоки недавнего прошлого все в большей мере перемешиваются, становятся гетерогенными, в частности классические принимающие страны, как и страны-доноры, все заметнее приобретают транзитный характер, либо балансируют между приемом контингентов внешних мигрантов и оттоком эмигрантов и т.п.

### РЫНОК ТРУДА РОССИИ И МИГРАЦИОННАЯ СИТУАЦИЯ

Постсоветское пространство представляет в этом смысле прекрасный полигон для анализа зарождения, складывания, развития и затухания различных компонентов миграционных потоков (структурных, демографических, экономических и т.д.). Особого внимания в современных условиях заслуживают национальные потоки миграции в Россию из стран СНГ<sup>3</sup>, что связано как с их общим историческим прошлым, так и с тем, что значительный объем миграций (как трудовых, так и иных) сегодня приходится на долю РФ – основного потребителя иностранной рабочей силы (далее ИРС) из данных регионов [1]. Дело в том, что рынок



Рис. 1 / Fig. 1. Миграционная ситуация в России: Распределение лиц, вставших на миграционный учет по целям въезда (январь – ноябрь 2022 г.) / Migration situation in Russia: Distribution of persons registered with migration by the purpose of entry (January – November 2022).

Источник / Source: Рассчитано по ГУВМ МВД РФ «Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь – сентябрь 2022 года с распределением по странам и регионам». URL: <https://xn-b1aew.xn-p1ai/dejatelnost/statistics/migraciionnaya/item/33289297//> Calculated according to the Main Directorate for Migration of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation for January – September 2022 with distribution by countries and regions."

труда РФ в отличие от рынков других принимающих стран (где применяются жесткие селективные подходы к отбору востребованных категорий мигрантов) менее требователен к уровню профессиональной подготовки трудовых кадров в постсоветских странах, низкая квалификация которых резко снижает конкурентоспособность многих из них на большинстве рынков труда, за исключением российского, на котором все еще сохраняется ориентация на использование больших контингентов малоквалифицированных трудовых мигрантов (строительство, агрокомплекс, ЖКХ)<sup>4 5 6</sup> [2] (рис.1).

О структуре потребностей российского рынка труда весьма наглядно свидетельствуют потребности российских регионов в конкретных профессиональных категориях. Например, в Иркутской области потребность работодателей в работниках на 1 декабря 2022 г. распределялась следующим образом:

- строительство – 27,4%;
- обрабатывающие производства – 10,1%;
- транспортировка и хранение – 8,9%;
- здравоохранение и предоставление социальных услуг – 8,8%;
- образование – 7,4%;
- оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – 6,2%;
- добыча полезных ископаемых – 5,8%;
- административная деятельность – 4,8%;

<sup>1</sup> Новый доклад: глобальная миграция может стать мощным оружием в борьбе за искоренение бедности во всем мире. 14 июня 2018. Всемирный банк. <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/press-release/2018/06/14/global-migration-can-be-a-potent-tool-in-the-fight-to-end-poverty-across-the-world-new-report>

<sup>2</sup> MIGRATION DATA PORTAL [https://www.migrationdataportal.org/international-data?i=remit\\_re\\_excel&t=2022](https://www.migrationdataportal.org/international-data?i=remit_re_excel&t=2022)

<sup>3</sup> В данной работе термин «национальный поток миграции» используется как определение гражданства лиц, въезжающих в принимающую страну из конкретной страны-донора, а не их этнического состава.

<sup>4</sup> ICMPD. Migration Outlook. Eastern Europe and Central Asia 2022. Six migration issues to look out for in 2022. Origins, key events and priorities. [https://www.icmpd.org/file/download/56967/file/ICMPD\\_Migration\\_Outlook\\_EasternEuropeCentralAsia\\_2022.pdf](https://www.icmpd.org/file/download/56967/file/ICMPD_Migration_Outlook_EasternEuropeCentralAsia_2022.pdf). P.8-9.

<sup>5</sup> Германия начала набор медсестер из Узбекистана (5.04.2022). [https://www.podrobno.uz/cat/obchestvo/germaniya-nachala-nabor-medsester-iz-uzbekistana/?sphrase\\_id=4067149](https://www.podrobno.uz/cat/obchestvo/germaniya-nachala-nabor-medsester-iz-uzbekistana/?sphrase_id=4067149)

<sup>6</sup> 98,443 Georgian citizens apply for temporary jobs in Germany, 1,427 in Israel (7 May 2021) <https://agenda.ge/en/news/2021/1211>

Таблица 1 / Table 1

Потребности рынка труда Иркутской области (01.12.2022) /  
Labor market needs of the Irkutsk region (01.12.2022)

|     |   |     |   |
|-----|---|-----|---|
| 1.  | подсобный рабочий (21,6 тыс. руб.);                                     | 18. | медицинская сестра (28,5 тыс. руб.);  |
| 2.  | водитель автомобиля (62,6 тыс. руб.);                                   | 19. | дворник (22,4 тыс. руб.);   |
| 3.  | уборщик производственных и служебных помещений (22,0 тыс. руб.);        | 20. | машинист экскаватора (96,0 тыс. руб.);  |
| 4.  | электрогазосварщик (72,0 тыс. руб.);                                    | 21. | машинист бульдозера (90,7 тыс. руб.);   |
| 5.  | разнорабочий (32,6 тыс. руб.);  | 22. | каменщик (28,5 тыс. руб.);  |
| 6.  | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (21,7 тыс. руб.); | 23. | электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (41,6 тыс. руб.); |
| 7.  | грузчик (71,9 тыс. руб.);   | 24. | менеджер (34,7 тыс. руб.);  |
| 8.  | повар (33,4 тыс. руб.);   | 25. | дорожный рабочий (33,9 тыс. руб.);  |
| 9.  | монтажник технологических трубопроводов (73,7 тыс. руб.);               | 26. | кухонный рабочий (28,3 тыс. руб.);  |
| 10. | машинист (кочегар) котельной (25,2 тыс. руб.);                          | 27. | кассир (25,3 тыс. руб.);  |
| 11. | рабочий по благоустройству населенных пунктов (17,4 тыс. руб.);         | 28. | слесарь-ремонтник (44,8 тыс. руб.);   |
| 12. | плотник (44,4 тыс. руб.);   | 29. | проводник пассажирского вагона (41,2 тыс. руб.);                              |
| 13. | бетонщик (46,4 тыс. руб.);  | 30. | воспитатель (26,7 тыс. руб.);   |
| 14. | охранник (29,3 тыс. руб.);  | 31. | монтер пути (50,1 тыс. руб.);   |
| 15. | бухгалтер (32,0 тыс. руб.);   | 32. | водитель автобуса (46,9 тыс. руб.);   |
| 16. | продавец продовольственных товаров (25,9 тыс. руб.);                    | 33. | кладовщик (39,0 тыс. руб.);   |
| 17. | инженер (49,3 тыс. руб.);   | 34. | токарь (39,0 тыс. руб.).  |

Источник / Source: Информация о положении на рынке труда в Иркутской области на 1 декабря 2022 года. URL: <https://www.irkzan.ru/Documents/Detail/f010e617-aaa3-47ec-bc08-608fb01a145c/> Labor market situation in the Irkutsk region as of December 1, 2022. URL: <https://www.irkzan.ru/Documents/Detail/f010e617-aaa3-47ec-bc08-608fb01a145c/>

- профессиональная, научная и техническая деятельность – 4,7%;
- государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование – 4,6%;
- сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство – 3,2%;
- гостиницы и рестораны – 2,6%;
- производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 1,7%;
- операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг – 1,1%;
- водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений – 0,8%;
- деятельность в области информации и связи – 0,8%;
- деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений – 0,6%;
- предоставление прочих видов услуг – 0,3%;
- финансовая и страховая деятельность – 0,2%.

Наиболее востребованными профессиями (специальностями) на рынке труда Иркутской области в январе-ноябре 2022 г. были следующие (табл. 1)<sup>7</sup>.

Как следует из приведенных данных, повышенный спрос на малоквалифицированные занятия определяется, прежде всего, низким уровнем предлагаемой зарплаты, хотя подобный подход характерен и для стремления сэкономить на квалифицированных специалистах.

Важным показателем уровня спроса на конкретные категории ИРС выступает визовая трудовая миграция, ее масштабы и структура спроса. Принципиальная ориентация данного направления миграционного отбора на более квалифицированные категории иностранных работников достаточно наглядно демонстрирует характер современной потребности в иностранных специалистах (рис. 2).

Так, план на привлечение визовых трудовых мигрантов на 2022 г. составил 124007, а на 2023 г. – 123943<sup>8, 9</sup>.

Надо иметь в виду, что в размер квоты заложен резерв в 30% (2022 г. план – 28617; итог – 45354),

<sup>7</sup> <https://www.irkzan.ru/Documents/Detail/f010e617-aaa3-47ec-bc08-608fb01a145c/>

<sup>8</sup> Постановление Правительства РФ от 02.12.2021 № 2187 «Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2022 год». <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112060011>

<sup>9</sup> Постановление Правительства РФ от 30.11.2022 № 2171 «Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2023 год». <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202212010044>

что еще больше снижает размеры привлекаемой визовой квалифицированной рабочей силы.

Картина динамики визовой миграции за последние десятилетия демонстрирует ее планомерное снижение, как по объективным, так и по субъективным причинам.

Таким образом, текущая потребность российского рынка труда в ИРС определяется не столько привлечением недостающих квалифицированных кадров, а стремлением к снижению издержек на оплату труда за счет использования контингентов малоквалифицированных трудовых мигрантов из ряда безвизовых стран постсоветского пространства. При этом даже в самых трудоемких секторах экономики постепенно формируется понимание неизбежности подготовки необходимых контингентов квалифицированных кадров как за счет российской молодежи, так и профподготовки трудовых мигрантов в рамках организованного набора<sup>10</sup> [3].

<sup>10</sup> Правительство РФ Распоряжение от 31.10.2022 № 3268-р «Об утверждении «Стратегии развития строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации на период до 2030 г. с прогнозом до 2035 г.»». <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202211020032>

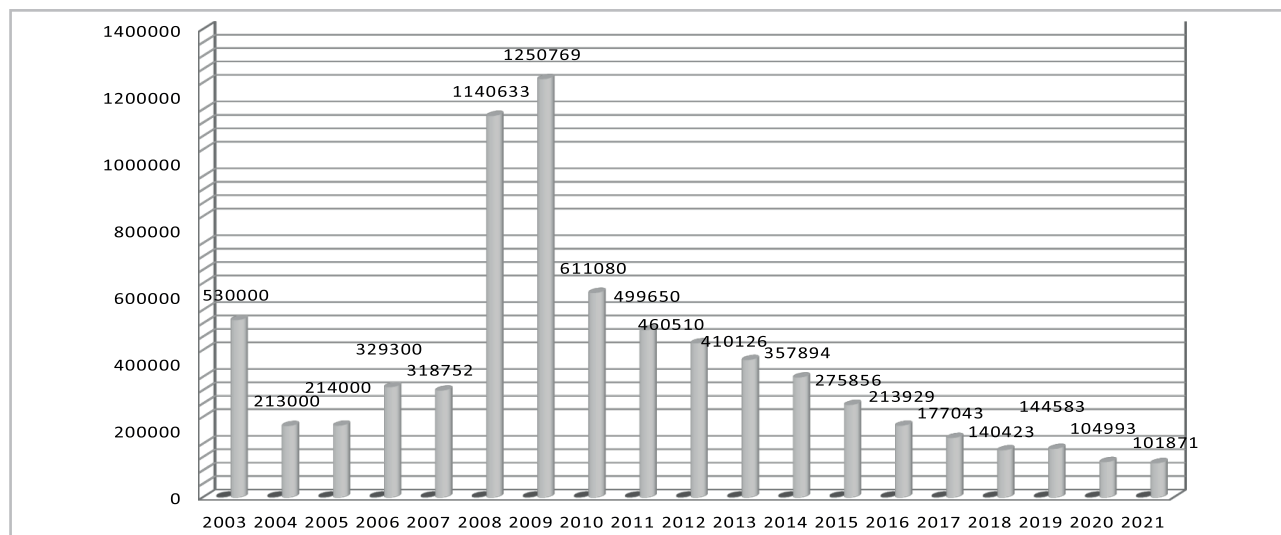


Рис. 2 / Fig. 2. Россия: Динамика квот на выдачу визовым иностранным гражданам приглашений на въезд в страну и разрешений на работу. (2003–2021) / Russia: Dynamics of quotas for issuing visa invitations to foreign citizens to enter the country and work permits. (2003–2021).

Источник / Source: справка о размерах квот на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности и разрешений на работу. URL: <https://base.garant.ru/5758999/> / certificate on the size of quotas for issuing invitations to foreign citizens to enter the Russian Federation to carry out labor activities and work permits."

Когда мы сегодня обращаемся к анализу миграционных потоков на постсоветском пространстве, не следует упускать из виду и ряд межгосударственных конфликтов последнего времени, что существенно влияет на миграционную ситуацию. Каким образом эти изменения скажутся на миграционных потоках, их динамике и объемах покажет время.

Тем не менее, даже данные Мирового банка по масштабам переводов трудовых мигрантов из России в 2022 г. (а это один из важнейших показателей продуктивности конкретных миграционных потоков для всех сторон взаимодействия) свидетельствуют об их существенном росте, что подтверждается данными и национальных финансовых регуляторов<sup>11, 12, 13, 14</sup>.

### ХАРАКТЕРИСТИКИ И ОСОБЕННОСТИ НАЦИОНАЛЬНЫХ МИГРАЦИОННЫХ ПОТОКОВ

Каждый национальный миграционный поток имеет свои особенности, но сходство ряда важнейших характеристик позволяет выделить их в отдельные группы.

В первую очередь, на миграционную ситуацию сопредельных стран, степень их социально-эко-

номического и в немалой мере культурно-исторического и конфессионального состояния заметно влияет их географическое положение [1]. Трудовая миграция, ее роль и масштабы тесно связаны с данными обстоятельствами, определяются их соотношением и конкретными факторами миграционной мотивации. Собственно, территориальное положение, масштабы и роль трудовой миграции являются базой для определения сходства, различий и формирования соответствующих групп национальных миграционных потоков.

География постсоветского пространства представляет три категории стран, расположенных западнее, южнее и юго-восточнее от России, так или иначе связанных территориально, а, следовательно, и исторически.

Западный фланг постсоветского пространства, представлен мигрирующими гражданами Украины и Молдовы, в течение ряда последних лет активно переориентирующимися на Евросоюз, а также Белоруссии, поэтапно развивающей процессы интеграции с Россией.

Мигранты из Юго-Восточной и Центрально-Азиатской группы стран – Казахстана, Узбекистана, Киргизии, Таджикистана и Туркмении трудятся во многих регионах мира, однако их число на тамошних рынках достаточно ограничено<sup>15</sup>. Что касается российского рынка труда, то в силу сложившихся обстоятельств, относительно устой-

<sup>11</sup> KNOMAD. World Bank. Remittances Brave Global Headwinds. Migration and Development. Brief 37. November 2022. <https://www.knomad.org/publication/migration-and-development-brief-37> p.31-36;

<sup>12</sup> World Bank. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/11/30/remittances-grow-5-percent-2022.print>

<sup>13</sup> Объем денег, выводимых из России в страны СНГ, резко вырос (02.11.2022) <https://easily.com/ru/news/2022/11/02/obyom-deneg-vyvodimyh-iz-rossii-v-strany-sng-rezko-vyros>

<sup>14</sup> Россия вывела Грузию на исторический максимум объема денежных переводов (17.01.2023) <https://easily.com/ru/news/2023/01/17/rossiya-vyvела-gruziyu-na-istoricheskij-maksimum-obema-denezhnyh-perevodov>

<sup>15</sup> United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). International Migrant Stock 2019. (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2019). <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>.

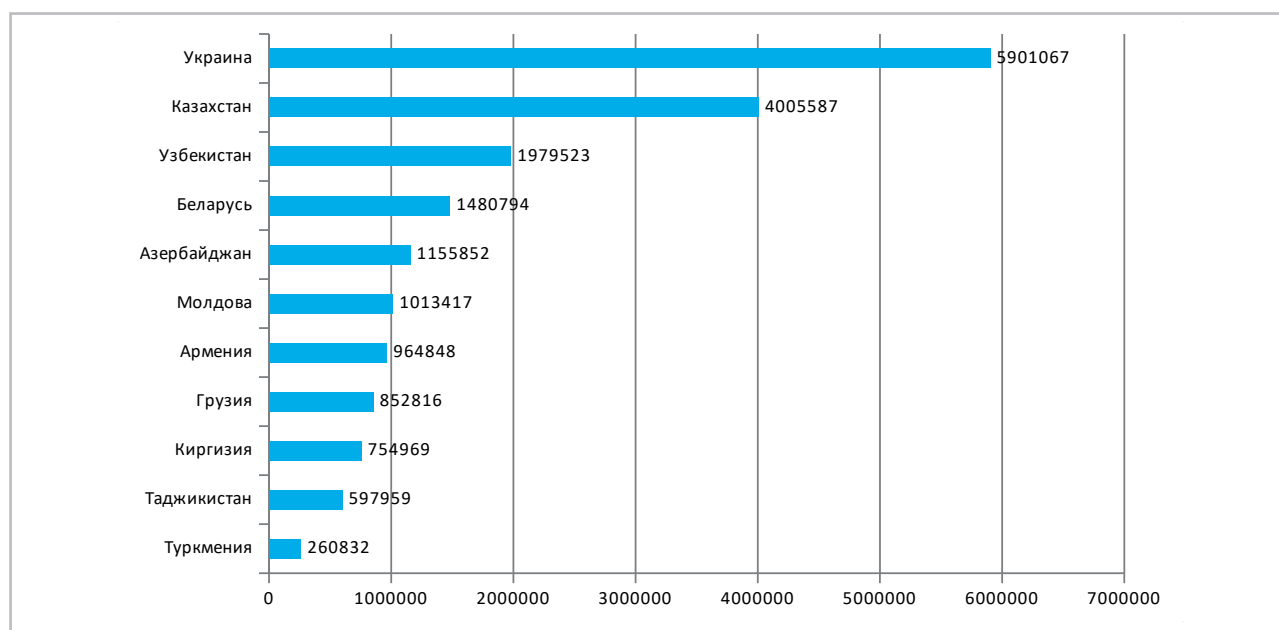


Рис. 3 / Fig. 3. ООН: Численность мигрантов из стран постсоветского пространства. 2019 (тыс. чел.) / UN: The number of migrants from the countries of the post-Soviet space. 2019. (Thousand people).

Источник / Source: рассчитано по United Nations. Population Division, Department of Economic and Social Affairs. Workbook: UN\_MigrantStockByOriginAndDesti nation\_2019.xlsx / calculated based on United Nations. Population Division, Department of Economic and Social Affairs. Workbook: UN\_MigrantStockByOriginAndDesti nation\_2019.xlsx

чивого рыночного соотношения спроса и предложения на ИРС, а также безвизового характера трудового обмена стран СНГ с Россией, представители этих государств еще достаточно долго и крепко будут к нему привязаны.

Особое – «промежуточное» место между двумя географическими группами формирования миграционных потоков занимает Закавказская (Армения, Азербайджан и Грузия) группа. Ее «промежуточный» статус (даже в условиях различной правовой ситуации безвизового въезда (Армения – член ЕАЭС, Азербайджан – СНГ, Грузия – член Восточного партнерства с Евросоюзом) определяется совпадением общей конфигурации, масштабов потоков въезда в Россию и структурой заявляемых целей при въезде. С другой стороны, названные страны и миграционные потоки из них по ряду показателей занимают среднее положение по сравнению с прочими подгруппами.

Суть миграции как глобального явления проявляется в том, что представителей любой национальности или страны можно встретить практически в любом современном государстве<sup>16, 17</sup> [4]. Миграционные потоки становятся все более смешанными, объединяющими различные категории мигрирующих лиц от экономических и семейных мигрантов (легальных и нелегальных), временных

и постоянных до комбинированных потоков гуманитарных вынужденных мигрантов (беженцев и перемещенных лиц и т.п.).

Тем не менее, несмотря на изменения соотношения крупнейших миграционных каналов (Юг-Север, Юг-Юг, Восток-Восток), сформировалось и глубоко укоренилось представление о наиболее предпочтительных пунктах назначения. Это во многом явилось результатом длительного процесса формирования образа желательной принимающей страны, как наиболее благоприятного, постепенного расширения национальных/этноконфессиональных сообществ, диаспор, этнических анклавов в результате образования более или менее устойчивых потоков выходцев из конкретной страны-донора по большему или меньшему кругу стран-реципиентов.

И именно по сложившемуся кругу благоприятных стран приема и можно сформулировать более или менее адекватное представление не только о предпочтениях мигрантов из конкретных стран-доноров, но и о предпочтительности для экономики и рынка труда принимающей страны выходцев из определенного круга стран или регионов.

Естественно, в современных условиях странам-реципиентам все большее внимание приходится уделять профессионально-квалификационному составу претендентов на въезд, устанавливать более эффективные регуляторы приема и отсева. Тем не менее, наличия определенных культурно-исторических и иных связей между донором и

<sup>16</sup> OECD (2021) International Migration Outlook 2021, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/29f23e9d-en>.

<sup>17</sup> World Bank. 2018. Moving for Prosperity: Global Migration and Labor Markets. Policy Research Report. Washington, 2018. doi:10.1596/978-1-4648-1281-1.

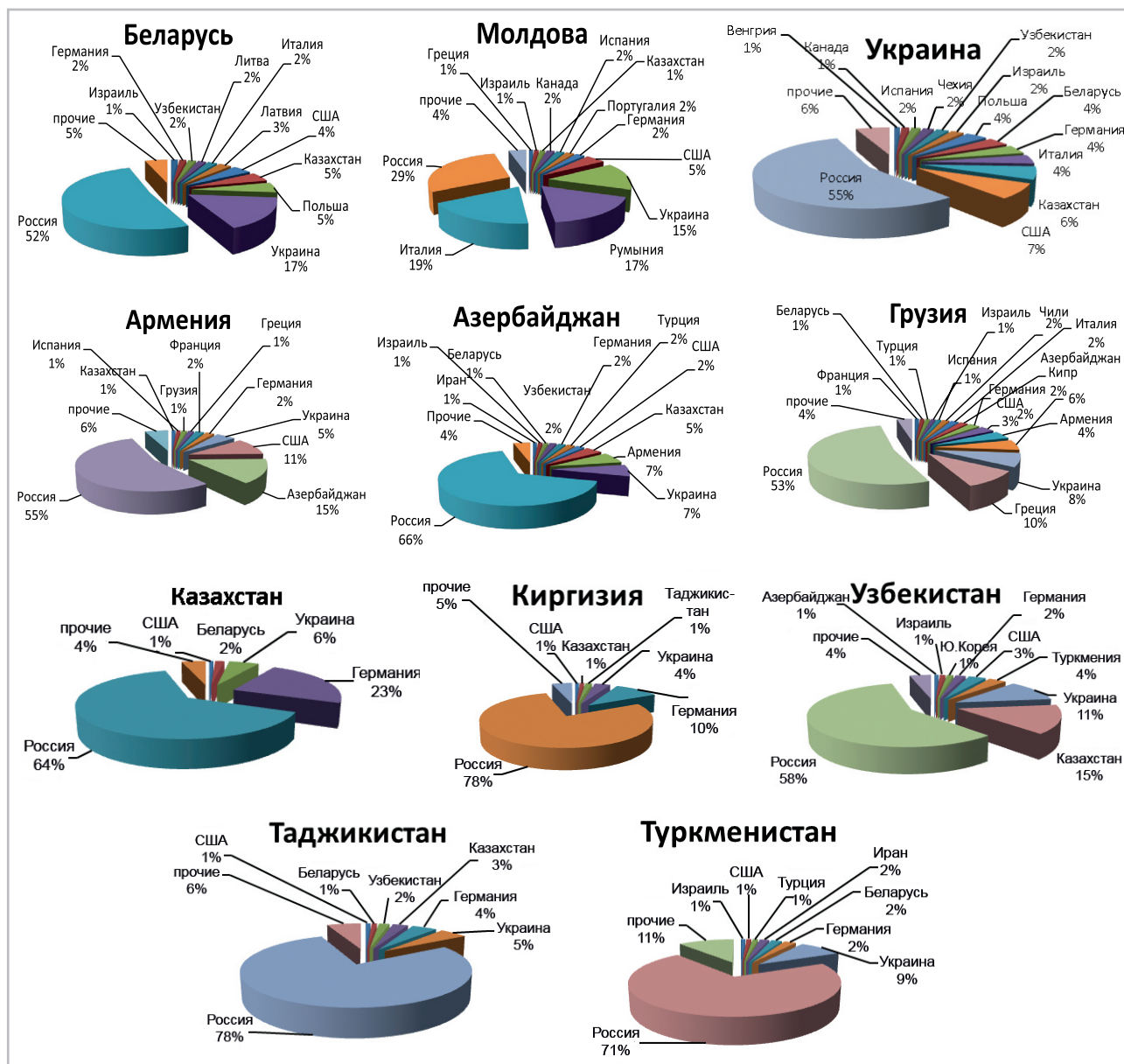


Рис. 4 / Fig. 4. Распределение мигрантов из постсоветских стран по странам пребывания. 2019 (%) / Distribution of migrants from post-Soviet countries by host countries. 2019 (%)

Источник / Source: рассчитано по United Nations. Population Division, Department of Economic and Social Affairs. Workbook: UN\_MigrantStockByOriginAndDestination\_2019.xlsx / calculated based on United Nations. Population Division, Department of Economic and Social Affairs. Workbook: UN\_MigrantStockByOriginAndDestination\_2019.xls

потребителем никто не отменял. Даже в условиях противостояния и конфликта, данные связи хотя и ослабевают, но не прекращаются совершенно.

Профильные подразделения ООН, специализированные международные организации периодически публикуют информацию о распределении мигрантов по странам мира. И даже при всех недостатках и неполноте имеющихся данных миграционной статистики, определенное представление о распределении выходцев из конкретных стран по всему свету они дают (рис. 3).

По данным ООН на Украину и Казахстан приходится наибольший миграционный пул выходцев. На Узбекистан, Беларусь, Азербайджан и Молдову

– от 2 до 1 млн выходцев, зарегистрированных в других странах. Для остальных стран объем мигрантов плавно снижается.

Картину присутствия выходцев из постсоветских стран в других государствах наряду с национальными показателями хорошо дополняют и данные об их дисперсии по отдельным странам и числу стран, в которых эти лица представлены (рис. 4). В группу «прочих» включены страны, в которых доля выходцев из конкретной страны меньше 1% от общего числа мигрантов из этой страны.

Накануне пандемии роль России как основной страны приема (за одним исключением – Молдовы (29%) полностью сохранялась. При этом на-



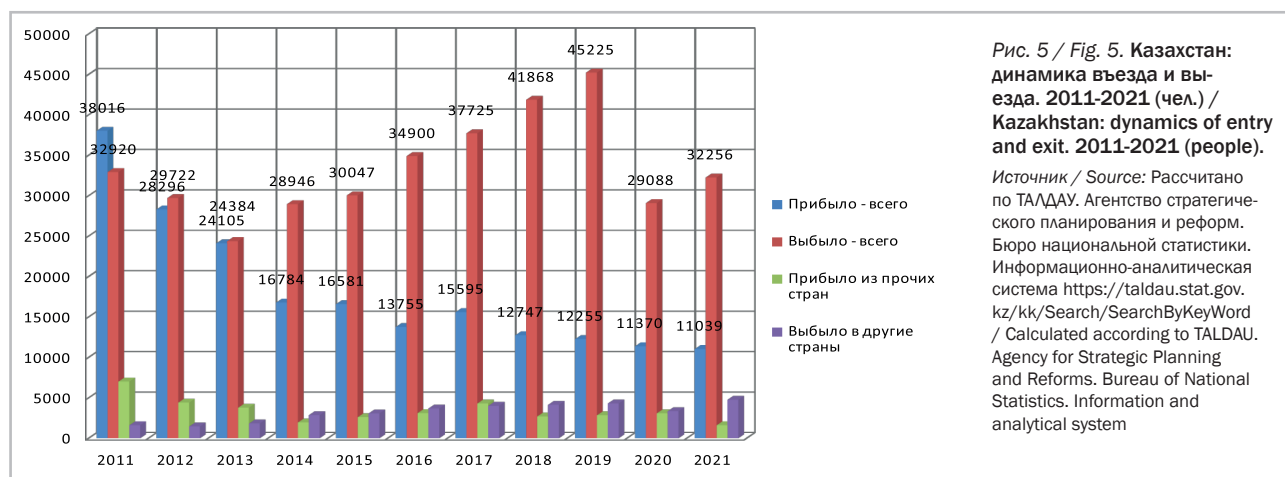


Рис. 5 / Fig. 5. Казахстан: динамика въезда и выезда. 2011-2021 (чел.) / Kazakhstan: dynamics of entry and exit. 2011-2021 (people).

Источник / Source: Рассчитано по ТАЛДАУ. Агентство стратегического планирования и реформ. Бюро национальной статистики. Информационно-аналитическая система <https://taldau.stat.gov.kz/kk/Search/SearchByKeyWord> / Calculated according to TALDAU. Agency for Strategic Planning and Reforms. Bureau of National Statistics. Information and analytical system

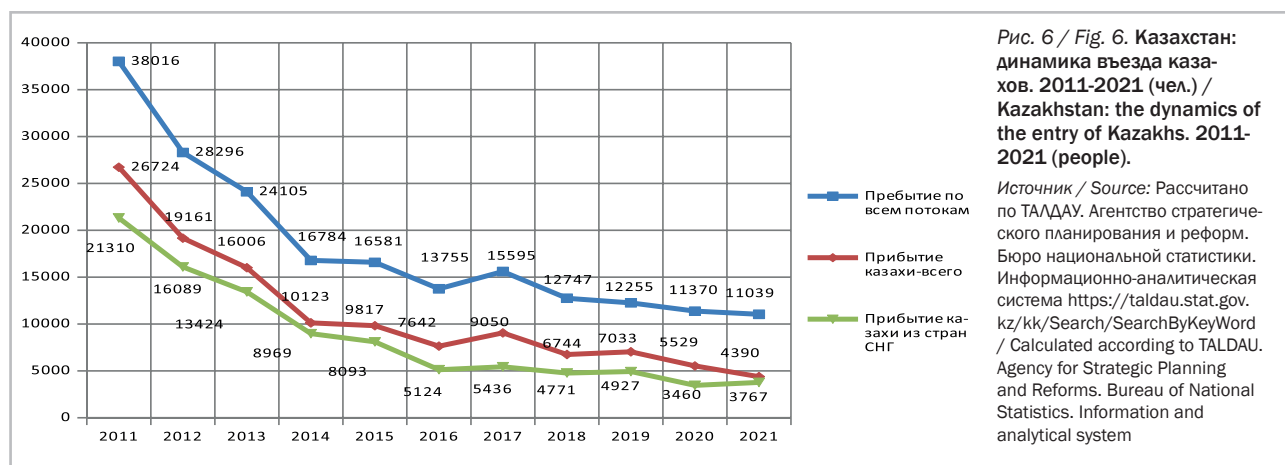


Рис. 6 / Fig. 6. Казахстан: динамика въезда казахов. 2011-2021 (чел.) / Kazakhstan: the dynamics of the entry of Kazakhs. 2011-2021 (people).

Источник / Source: Рассчитано по ТАЛДАУ. Агентство стратегического планирования и реформ. Бюро национальной статистики. Информационно-аналитическая система <https://taldau.stat.gov.kz/kk/Search/SearchByKeyWord> / Calculated according to TALDAU. Agency for Strategic Planning and Reforms. Bureau of National Statistics. Information and analytical system

блюдалось плавное увеличение числа представителей всех стран: западного фланга, Закавказья, Центральной Азии. Доля мигрантов, прибывших из центрально-азиатских республик, была максимальной и составила 52% – 78%.

Количественный диапазон стран присутствия (за исключением России) для выходцев из этих государств был достаточно широк: западная группа – 10, 11 и 12 стран (доля 1% и более), закавказская – 9, 10 и 14, центрально-азиатская – 4, 5, 8, 6 и 7.

При этом, за исключением Казахстана, для которого репатриация немцев внесла 23% в долю Германии, распределение долей присутствия в конкретных странах было относительно равномерно и не велико (1-5%). Естественно, что чем шире представлены выходцы из конкретной страны в мире, тем разнообразнее круг стран присутствия (Грузия – шире всех в соответствии с выбранным критерием).

В целом распределение в мире представителей стран Центральной Азии несколько ограничено при учете 1%-го порога. Однако намерение выйти за рамки узкого круга сопредельных стран характерно для граждан всего постсоветского пространства, стремления которых правда далеко не всегда совпадают с потребностями и, тем

более, с возможностями. Тем не менее, рассматриваемые государства стремятся модернизировать свою миграционную политику, повысить ее эффективность и конкурентоспособность.

Одним из примечательных шагов в данном направлении следует рассматривать Постановление Правительства Республики Казахстан от 30.11.2022 г. № 961 «Об утверждении Концепции миграционной политики Республики Казахстан на 2023–2027 годы»<sup>18</sup>.

Данные по внешней миграции Казахстана за последнее десятилетие весьма наглядно характеризуют ситуацию (рис. 5). Въезд в страну неуклонно сокращался как в целом, так и для граждан стран СНГ (не представлены на рис. 5) и прочих государств. Напротив, выезд из страны постоянно рос и только в годы пандемийных ограничений несколько сократился.

Провозглашенный прежним руководством курс на возвращение этнических казахов (кандасы) постепенно потерял свою былую привлекательность: динамика въезда отражает прежде всего рост числа прибывших казахов-выходцев из стран СНГ (рис. 6).

<sup>18</sup> Юрист. [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=34063814&pos=5;-111#pos=5;-111](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34063814&pos=5;-111#pos=5;-111).

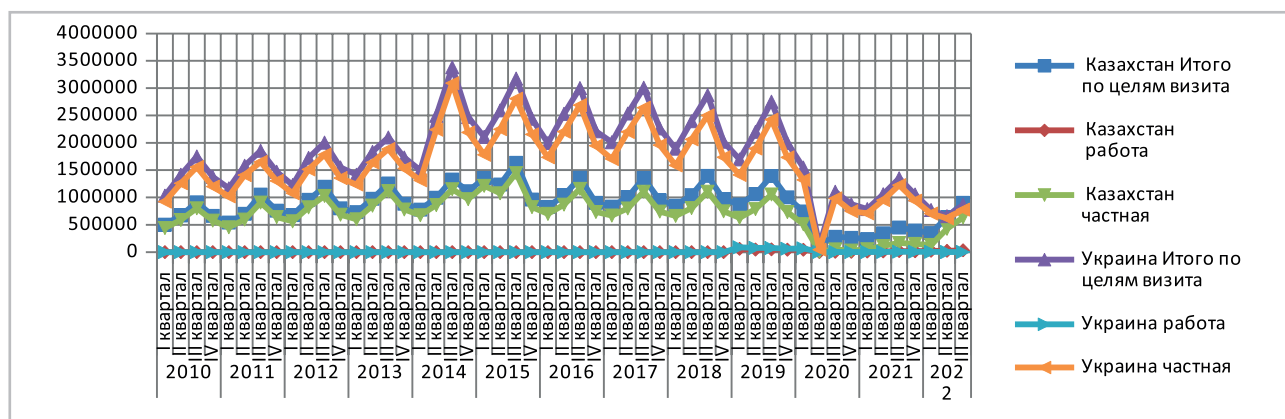


Рис. 7 / Fig. 7. Динамика въездов выходцев из Казахстана и Украины в РФ. 2010-2022 / Dynamics of entry of immigrants from Kazakhstan and Ukraine to the Russian Federation. 2010-2022.

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation. URL: <https://fedstat.ru/indicator/38479>

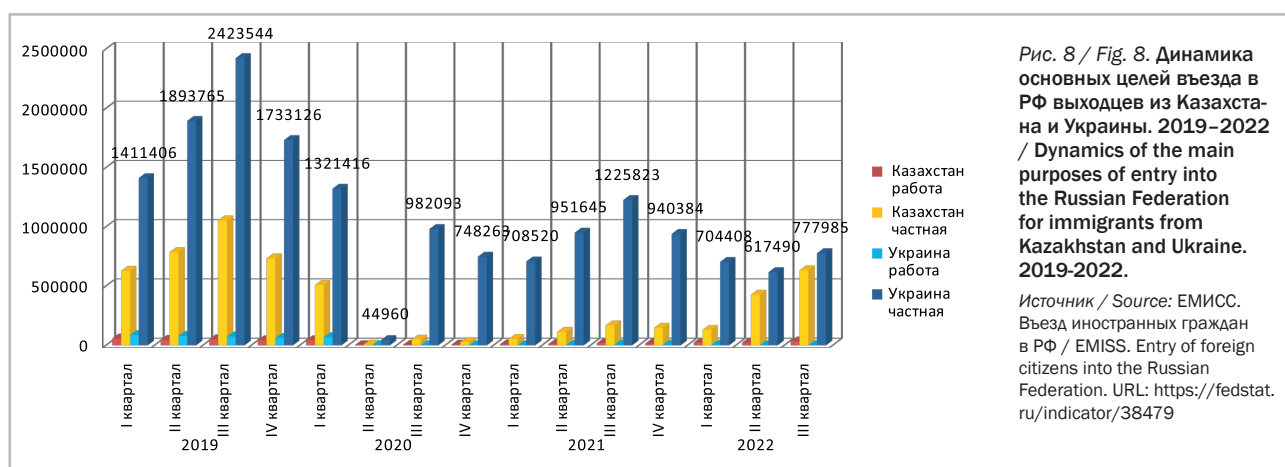


Рис. 8 / Fig. 8. Динамика основных целей въезда в РФ выходцев из Казахстана и Украины. 2019-2022 / Dynamics of the main purposes of entry into the Russian Federation for immigrants from Kazakhstan and Ukraine. 2019-2022.

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation. URL: <https://fedstat.ru/indicator/38479>

Любопытны данные о миграции русских в Казахстан. Их доля в 2021 г. составила 23% от общего количества приехавших, при этом основу данной группы составляли русские из стран СНГ (21%), а не России!

2022 г. кардинально изменил ситуацию. По данным Комитета миграционной службы МВД РК, в том году в Казахстан въехало более 5 млн иностранцев. На первом месте – граждане России (2,9 млн), на втором – граждане Узбекистана (2,3 млн), на третьем – граждане Кыргызстана (730 тыс.), далее граждане Таджикистана (330 тыс.) и около 90 тыс. – граждане Турции<sup>19</sup>. Правда, в подавляющем большинстве это были транзитные въезды. В качестве временно пребывающих в стране были зарегистрированы 650 тыс. иностранных граждан.

Полученные в процессе результаты исследования свидетельствуют:

В зависимости от географии и размеров населения, особенно незанятого, общей социально-экономической и политической ситуации – на-

блюдался весьма широкий разброс масштабов иммиграции между странами (рис. 3, 4).

Среди одиннадцати представленных в анализе стран для шести численность мигрантов достигала миллиона и более. В том числе для Украины и Казахстана – 5,9 и 4,0 млн чел. соответственно. Еще для одной страны – Армении миграция в 2019 г. немного не дотягивала до миллионной планки. Для четырех остальных численность и доля мигрантов были уже ниже.

При этом более половины представителей каждой из этих стран перемещалась в границах бывшего СССР – т. е. прежде всего мигрировали в Россию (за исключением Молдавии).

В целом значимое присутствие выходцев из данных государств (>1%) было распределено в рамках вполне обозримого числа стран приема – от максимума для Грузии (14) до минимума для Казахстана (4).

Две страны – доноры Молдова и Киргизия не привлекли заметных групп мигрантов из анализируемого пула стран.

Можно констатировать, что выходцы из стран постсоветского пространства достаточно хорошо

<sup>19</sup> Более 5 миллионов иностранцев въехали в Казахстан в этом году. (26.12.2022). [https://www.inform.kz/ru/bolee-5-millionov-inostrancev-v-ehali-v-kazakhstan-v-etom-godu\\_a4016817](https://www.inform.kz/ru/bolee-5-millionov-inostrancev-v-ehali-v-kazakhstan-v-etom-godu_a4016817)

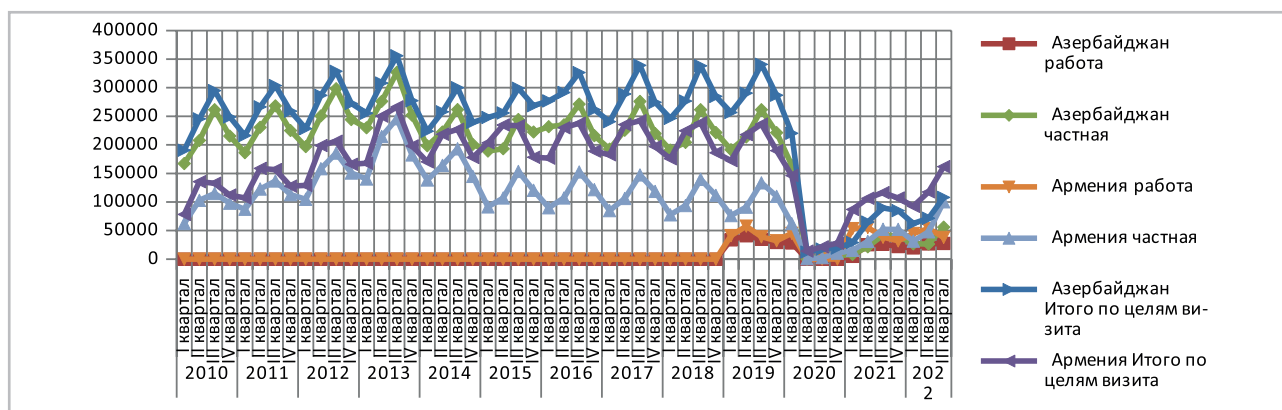


Рис. 9 / Fig. 9. Динамика въездов выходцев из Азербайджана и Армении в РФ. 2010–2022 / Dynamics of entries of immigrants from Azerbaijan and Armenia to the Russian Federation. 2010–2022.

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation. URL: <https://fedstat.ru/indicator/38479>

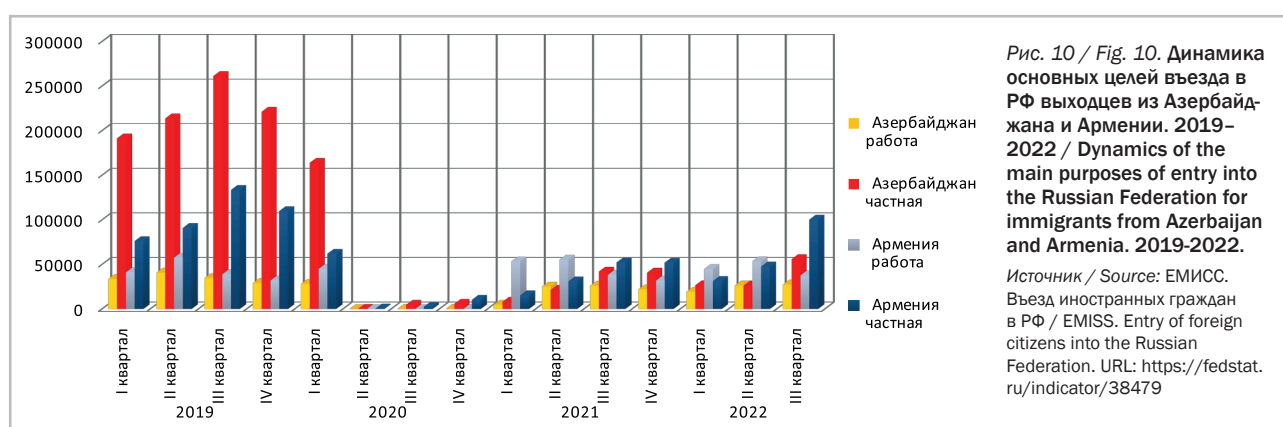


Рис. 10 / Fig. 10. Динамика основных целей въезда в РФ выходцев из Азербайджана и Армении. 2019–2022 / Dynamics of the main purposes of entry into the Russian Federation for immigrants from Azerbaijan and Armenia. 2019–2022.

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation. URL: <https://fedstat.ru/indicator/38479>

представлены как в сопредельных, так и отдаленных странах. Тем не менее, миграция в соседние страны в настоящее время преобладает.

Если же говорить о трансграничной миграции в мире в целом, ее трансформация все заметнее определяется тем, что для многих высоко и среднеразвитых стран приток дешевой и мало-квалифицированной рабочей силы становится все менее востребованным. Они все настойчивее переходят к селективным практикам привлечения иностранной рабочей силы, что достигается ужесточением профессионально-квалификационных требований к мигрантам и сокращением масштабов приема.

#### МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ТРИ ТИПА НАЦИОНАЛЬНЫХ МИГРАНТСКИХ ПОТОКОВ ИЗ ПОСТСОВЕТСКИХ СТРАН

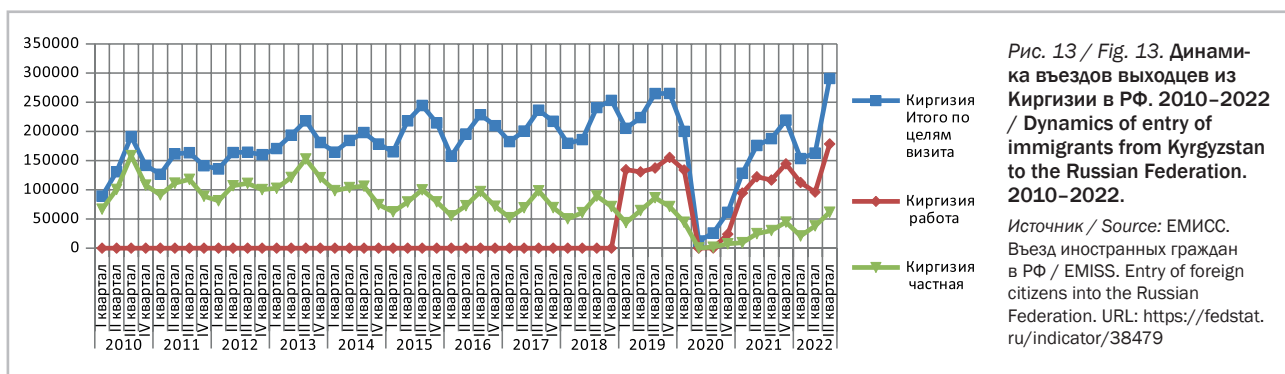
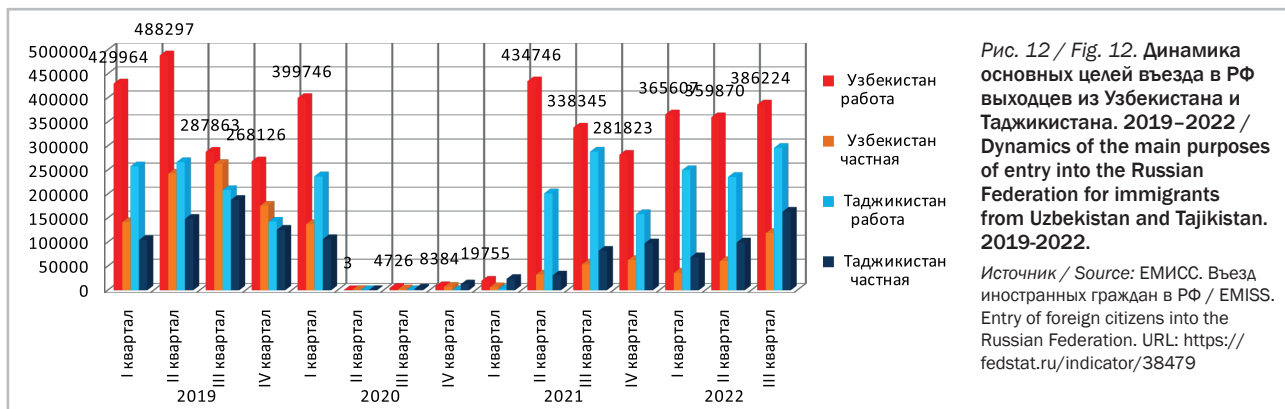
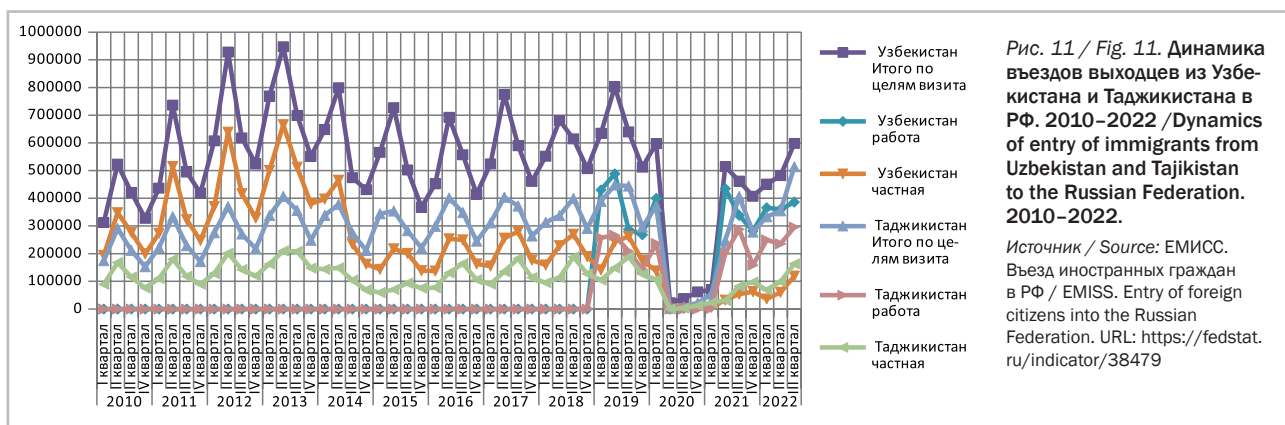
Учитывая достаточно высокую лабильность миграционных потоков, их изменчивость под воздействием как объективных, так и субъективных факторов, тем не менее, можно заключить, что на обозримую перспективу для рассматриваемых национальных контингентов мигрантов преобладание трудовой интрарегиональной миграции, прежде всего в Россию, сохраняется [2].

Многолетние колебания или стабильность миграционных потоков во многом определяются соотношением декларируемых целей въезда, которые позволяют сформулировать общее представление о побудительных мотивах и характере лиц, пересекающих государственную границу России, о конкретной конфигурации задач различных групп, из которых складываются миграционные потоки.

Миграционные потоки из постсоветских стран, в зависимости от основной цели въезда, его динамики и траектории на протяжении достаточно длительного отрезка времени, относятся к трем типам<sup>20</sup>.

*1-й тип.* Поиск работы не выступает основным побудительным мотивом пересечения границы. Это в полной мере относится к гражданам Украины и Казахстана. Преобладающая заявляемая причина въезда в Россию – туманное и многозначное понятие цели визита как «частная», которая может включать все что угодно, но, во всяком случае, должно характеризоваться интенсивностью пересечения границы по обоим направлениям (рис. 7).

<sup>20</sup> Данные о «работе» как цели въезда стали публиковаться только с 2019 г. Ранее они распределялись между показателями «частная» и «деловая» цели въезда.



Характерной чертой данной категории въезжающих служит то, что пик «частных» въездов приходится на третий квартал в течение всего наблюдаемого периода.

Можно отметить и достаточно медленное восстановление объемов въезда граждан названных стран в Россию после частичного открытия границы в 3-м кв. 2021 г. по сравнению с 3 кв. 2019 г. (49% и 33%, соответственно). Тем не менее, даже в условиях СВО на Украине и январских событий 2022 г. в Казахстане каналы для данного типа миграционного поведения полностью не закрывались (рис. 8).

**2-й тип.** Что касается выезжающих граждан Армении и Азербайджана, то они составляют промежуточную (пограничную) категорию по причине размеров потоков трудовых мигрантов в предшествующий период, так и вследствие более медленного восстановления притока граж-

дан данных стран в 2021 г. и интенсификации в 2022 г. (рис. 9). Хотя для представителей Армении процесс восстановления канала миграционной активности протекает более интенсивно (рис. 10).

Траектория и динамика въезда в Россию из этих стран схожа с показателями первой группы, в том числе и по характеру пиков въезда, но существенно уступает им по масштабам. В отношении целей въезда граждане Армении и Азербайджана также отдают предпочтение частным. Однако в 2021–2022 гг. доля лиц с частными целями въезда заметно снизилась, а приток желающих работать в России значительно вырос.

**3-й тип.** Трудоустройство в РФ как основная цель пересечения границы характерно для Узбекистана, Таджикистана и Киргизии. Об этом свидетельствует и значительная доля потенциальных

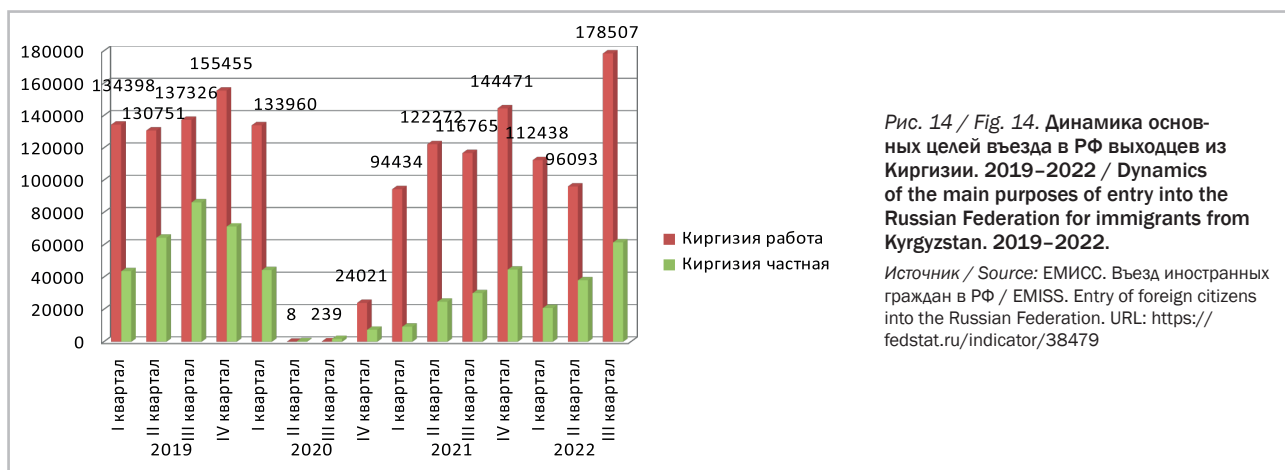


Рис. 14 / Fig. 14. Динамика основных целей въезда в РФ выходцев из Киргизии. 2019–2022 / Dynamics of the main purposes of entry into the Russian Federation for immigrants from Kyrgyzstan. 2019–2022.

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation. URL: <https://fedstat.ru/indicator/38479>

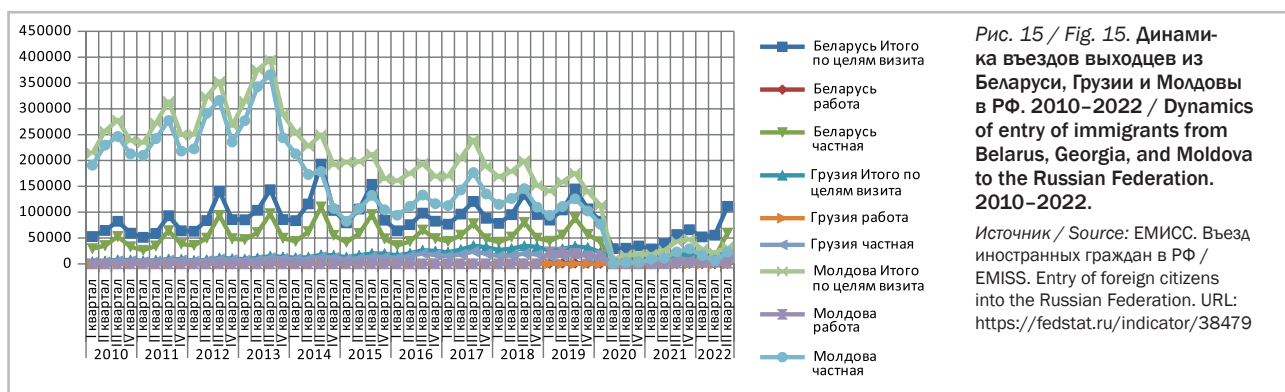


Рис. 15 / Fig. 15. Динамика въездов выходцев из Беларуси, Грузии и Молдовы в РФ. 2010–2022 / Dynamics of entry of immigrants from Belarus, Georgia, and Moldova to the Russian Federation. 2010–2022.

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation. URL: <https://fedstat.ru/indicator/38479>

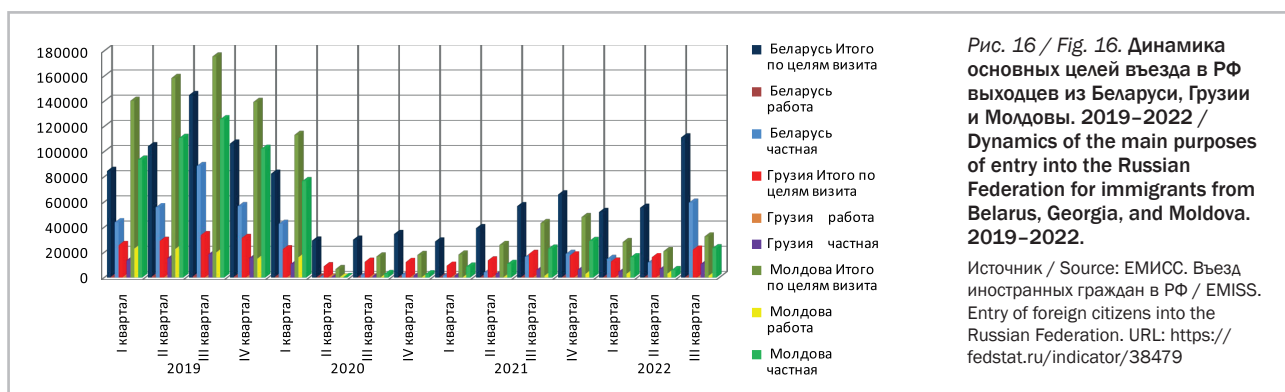


Рис. 16 / Fig. 16. Динамика основных целей въезда в РФ выходцев из Беларуси, Грузии и Молдовы. 2019–2022 / Dynamics of the main purposes of entry into the Russian Federation for immigrants from Belarus, Georgia, and Moldova. 2019–2022.

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation. URL: <https://fedstat.ru/indicator/38479>

работников в общем потоке мигрантов из каждой из указанных стран (от половины до трех четвертей) и набирающее силу восстановление масштабов предложений рабочей силы в 2021–2022 гг. (рис. 11, 12, 13).

Заинтересованность в оплачиваемой работе, характерная для подавляющего большинства мигрантов из этих стран определяет и интенсивность восстановления масштабов въезда после снятия пандемийных ограничений.

Представленные характеристики потока граждан Киргизии практически ничем не отличаются от показателей Узбекистана и Таджикистана. Тем не менее, членство Киргизии в ЕАЭС существенно облегчает въезд граждан страны в Россию и затрудняет статистический учет (рис. 13–14).

Еще четыре национальных миграционных потока не вписываются ни в одну из предложенных типологий (Беларусь, Грузия, Молдова, Туркмения). Между ними нет ни существенного сходства, ни значимого различия, за исключением ограниченности масштабов миграции в Россию и разнонаправленности политического вектора развития.

Для Беларуси при отсутствии госграницы с Россией учитываются скорее всего лица из третьих стран, для Грузии характерна ограниченность масштабов въезда и преобладание частных целей, для Молдовы – целенаправленное сокращение потока (прежде всего работников) в Россию начиная с 2014 г. Туркмения же – единственная включенная в анализ страна с визовым

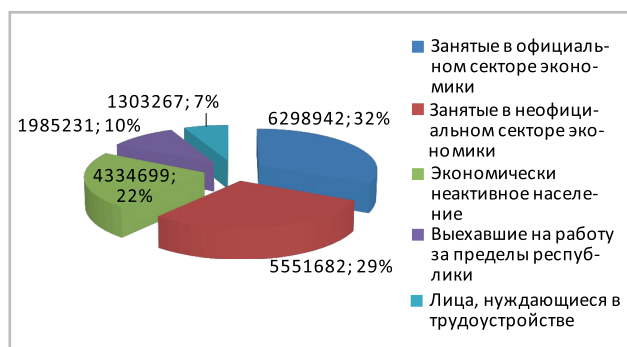


Рис. 17 / Fig. 17. Статистика рынка труда Республики Узбекистан за январь-июнь 2022 г. / Labor market statistics of the Republic of Uzbekistan for January-June 2022

Источник / Source: открытые данные Министерства занятости и сокращения бедности Узбекистана. URL: <https://mehnat.uz/ru#> / open data of the Ministry of Employment and Poverty Reduction of Uzbekistan

режимом въезда и выезда и ограниченными масштабами пересечения границы (рис. 15-16).

В ряде отечественных исследований вклад тех или иных стран в удовлетворение потребностей экономики России в ИРС ограничивается лишь самыми общими цифрами объемов въезда, постановки на миграционный учет и получения патентов. Однако подобный подход не дает представления о механизмах формирования национальных контингентов мигрантов, покидающих свои страны по различным причинам и на различные сроки.

Практически отсутствует представление об устойчивости миграционных потоков (в данном случае из стран постсоветского пространства), использующих определенные каналы доступа в Россию, в том числе, на ее рынок труда.

Ежегодный въезд в Россию контингентов иностранных граждан с определенным набором целей служит удовлетворению интересов как въезжающих, так и представителей российской стороны. На протяжении достаточно длительного периода из этих национальных контингентов сформировались национальные потоки мигрантов, освоившие маршруты и каналы достижения поставленных целей.

Полученные результаты свидетельствуют, что даже в условиях форс-мажора заинтересованность в доступе на российский рынок труда, как и для удовлетворения ряда иных потребностей, не просто сохраняется, но при минимальных послаблениях для въезда в страну стремительно растет и может очень быстро выйти на ранее достигнутый уровень.

Сохранение в перспективе доминирующей роли российского рынка труда для трудовых мигрантов из постсоветских стран и, прежде всего, Средней Азии признается и западными иссле-

дователями. Поскольку современная ситуация на рынках труда среднеазиатских стран, даже достаточно динамично развивающихся, таких как например Узбекистан, не предполагает каких-либо серьезных альтернатив существующим каналам использования избыточных трудовых ресурсов. Сложившаяся к настоящему времени структура национального рынка труда при всем желании не предполагает быстрого и эффективного процесса модернизации в целях повышения его емкости и конкурентоспособности рабочей силы (рис. 17).

Что касается формирования миграционных потоков в таких странах, как Украина, Молдова и Грузия, то они все решительнее переориентируются на страны Евросоюза, что обусловлено как экономическими, так и, все в большей степени, политическими приоритетами правящих элит данных стран. Однако структура и масштабы потребности европейских стран в постсоветской ИРС, за исключением, пожалуй, Польши, в значительной степени ограничены.

Эти ограничения проистекают из роста объективных требований к претендентам на въезд в целях трудоустройства. Да, ряд развитых стран испытывает ощутимый дефицит кадров в ряде секторов и профессиональных групп, что заставляет их обращаться к поиску специалистов различного уровня в третьих странах. Вместе с тем существенным препятствием к заполнению свободных рабочих мест выступает несоответствие профессионально-квалификационных требований и уровня подготовки предлагаемых претендентов. Существенным барьером продолжает быть отсутствие или слабое знание языка принимающей страны. Немаловажно и то, что «в идеале» предпочтение отдается временным и циркулярным схемам занятости, возвратной трудовой миграции.

Конечно присутствие выходцев из России, Беларуси и среднеазиатских стран в ЕС за последние годы существенно возросло. Однако по большому счету это результат низкого старта и утечки мозгов. В перспективе темпы прироста будут сокращаться как вследствие экономических, так и очевидных политических причин.

## ВЫВОДЫ

По результатам исследования можно сделать следующие выводы: переформатирование миграционных потоков происходит в тех случаях, когда для этого накопилось достаточно предпосылок и политические катаклизмы только ускоряют со-

зревшие и перезревшие процессы и взаимодействия.

Если же объективная стабильность миграционного движения (как части общего социально-экономического и политического процесса) сохраняется, то даже массовый встречный отток граждан если и оказывает влияние на взаимоотношения государств, то сложившиеся миграционные потоки затрагивает в последнюю очередь.

Поскольку в настоящее же время отечественная миграционная политика колеблется между предложениями привлекать как можно большее число трудовых мигрантов и требованиями максимально ограничить их присутствие, всемерно ужесточить систему приема и контроля<sup>21</sup>, анализ

<sup>21</sup> В Госдуме раскрыли число работающих в России мигрантов из Узбекистана (29.11.2022) <https://dumatv.ru/news/v-gosdume-raskrili-chislo-rabotayuschih-v-rossii-migrantov-iz-uzbekistana>

динамики и структуры национальных потоков миграции призван углубить наши представления о механизмах возникновения и осуществления миграционной мобильности, способствовать выработке эффективных инструментов регулирования притока иностранной рабочей силы, отбора и отсева востребованных и избыточных категорий трудовых мигрантов.

Не менее важен анализ динамики миграционных потоков из конкретных стран для комплексного прогноза потребностей отечественного рынка труда в иностранной рабочей силе, совершенствования системы планирования масштабов привлечения трудовых мигрантов востребованного профессионально-квалификационного профиля и в необходимых пропорциях.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Комаровский В.В. Динамика безвизовой трудовой миграции в период пандемии 2019–2021 гг. // Социально-трудовые исследования. 2022;1(46):90-102. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-90-102.
2. Комаровский В.В. Диверсификация миграционных потоков – реальная перспектива или имитация проблемы? // Россия и новые государства Евразии. 2022;2(55):146-164. DOI: 10.20542/2073-4786-2022-2-146-164.
3. Волох В.А., Курдюмов Н.В. Пандемия: проблемы управления международной трудовой миграцией. // Власть. 2021;29(4):139-145.
4. McAuliffe, M. and Triandafyllidou A. (eds.), 2021. World Migration Report 2022. International Organization for Migration (IOM), Geneva.

#### REFERENCES

1. Komarovskiy V.V. Dynamics of visa-free labor migration during the pandemic in 2019–2021. Social and Labor Research. 2022;1(46):90-102. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-90-102. (In Russ.).
2. Komarovskiy V.V. Diversification of migration flows: A real prospect or an imitation of the problem? Russia and New States of Eurasia. 2022;2(55):146-164. DOI: 10.20542/2073-4786-2022-2-146-164. (In Russ.).
3. Volokh V.A., Kurdyumov N.V. The pandemic: Problems of managing international labor migration. Vlast' = Power. 2021;29(4):139-145. (In Russ.).
4. McAuliffe, M. and Triandafyllidou A. (eds.), 2021. World Migration Report 2022. International Organization for Migration (IOM), Geneva.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Виктор Викторович Комаровский** – кандидат исторических наук, заведующий сектором социально-трудовых отношений и социальной мобильности Института мировой экономики и международных отношений РАН им Е.М. Примакова, Москва, Россия

**Viktor V. Komarovskiy** – Cand. Sci. (Hist.), Head of the Sector of Social and Labor Relations and Social Mobility, Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-1701-1094>  
 komarovskiy.vv@imemo.ru, komarovskiy\_v@mail.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 28.01.2023; после рецензирования 13.02.2023, принята к публикации 17.02.2023. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 28.01.2023; revised on 13.02.2023 and accepted for publication on 17.02.2023. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-54-59

УДК 377/378:331,5

JEL J24

ВОСПРОИЗВОДСТВО КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ:  
ПРОБЛЕМЫ, ТЕНДЕНЦИИ, ПЕРСПЕКТИВЫ

К.Г. Кязимов

Академия труда и социальных отношений, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предмет** исследования – воспроизводство квалифицированных кадров. **Цель** – разработка предложений по воспроизводству квалифицированных рабочих и специалистов. В качестве основных **методов** исследования использованы системный и сравнительный анализ, экспертные опросы, педагогические эксперименты. **Теоретическая значимость** проделанной работы заключается в том, что результате исследования получены новые и дополнительные научные знания и методы воспроизводства высококвалифицированных кадров, разработаны научно-практические рекомендации поэтапного формирования компетентности выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО), а также сформирована модель восхождения молодых специалистов к компетентности. **Практическая значимость** полученных результатов заключается в их использовании в работе ПОО и в системе внутрифирменного обучения персонала.

**Ключевые слова:** компетенции; компетентностный подход; воспроизводство квалифицированных кадров; модель обучения молодых специалистов; этапы формирования компетентности.

**Для цитирования:** Кязимов К.Г. Воспроизводство квалифицированных кадров: проблемы, тенденции, перспективы. *Социально-трудовые исследования*. 2023;50(1):54-59. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-54-59.

## ORIGINAL PAPER

REPRODUCTION OF QUALIFIED PERSONNEL: PROBLEMS,  
TRENDS, PROSPECTS

K.G. Kyzimov

Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is the reproduction of qualified personnel. **The aim** of the paper is to develop proposals for the reproduction of skilled workers and specialists. The main research **methods** are systematic and comparative analysis, expert surveys, and pedagogical experiments. **The theoretical significance** of the article lies in the fact that as a result of the research, new and additional scientific knowledge and methods of reproduction of highly qualified personnel have been obtained, and scientific and practical recommendations have been developed for the gradual formation of the competence of graduates of professional educational organizations, a model for the ascent of young specialists to professional competence has been formed. **The practical significance** of the research results lies in their use in professional educational organizations and in the system of in-house training of personnel.

**Keywords:** competencies; competence approach; reproduction of qualified personnel; model of training of young specialists; stages of competence formation.

**For citation:** Kyzimov K.G. Reproduction of qualified personnel: Problems, trends, prospects. *Social and labor research*. 2023;50(1):54-59. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-54-59.

## ВВЕДЕНИЕ

Развитие научно-технического прогресса сопровождается новыми повышенными требованиями к качеству рабочей силы, ответом на которые является расширенное воспроизводство квалифицированных кадров, обладающих знаниями, умениями, профессиональными и общекультурными компетенциями. Причем под воспроизводством имеется в виду не только их подготовка, но и их распределение, и занятость. Вместе с тем научно обоснованные технологии воспроизводства квалифицированных рабочих и специалистов пока находятся в стадии разработки.

СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ  
ВОСПРОИЗВОДСТВА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

В соответствии с утвержденными Правительством РФ нормативно-методическими документами в вузах и учреждениях СПО (ПОО) внедряются новые учебники и учебные пособия, федеральные профессиональные стандарты, получают развитие цифровые образовательные технологии. Реализация федерального закона «Об образовании в РФ»<sup>1</sup>, а также новых нормативных документов и федеральных государственных стандартов (ФГОС) сопровождается гуманизацией учебного процесса, применением компетентностного подхода, формированием у вы-

<sup>1</sup> Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021).



пускников ПОО знаний, умений, общекультурных и профессиональных компетенций. В соответствии с приказом Минтруда России № 648 и Минобрнауки России № 1228 от 23.09.2020 осуществляются мероприятия по содействию трудоустройству граждан, завершивших обучение<sup>2</sup>. Правительственной программой «Цифровая экономика РФ»<sup>3</sup> установлены повышенные требования к качеству подготовки рабочих и специалистов.

Поставлена задача формирования в ПОО цифровой образовательной среды (ЦОС), в рамках которой, в свою очередь, должны быть созданы необходимые условия для:

- сочетания обучения в аудиториях и на внешних объектах;
- формирования инновационного образовательного маршрута, обеспечивающего образовательные потребности учащихся, студентов и преподавателей;
- использования цифровых образовательных технологий и механизмов организации учебно-воспитательного процесса;
- оснащения учебных лабораторий, кабинетов и мастерских современным оборудованием;
- оснащения библиотек, читальных залов и книгохранилищ современным оборудованием;
- оптимального использования учебной и методической литературы;
- оптимального планирования лекций, семинаров, вебинаров, презентаций и фиксации их реализации;
- эффективного использования студентами электронной библиотеки.

Однако в ходе исследования мы увидели, что эта работа проходит не так гладко как бы нам этого хотелось. В ряде регионов страны подготовка квалифицированных кадров сталкивается с рядом проблем. Например, далеко не везде принимаются достаточные меры по определению потребностей в квалифицированных рабочих и специалистах. Результаты мониторинга трудоустройства выпускников ПОО последних лет показывают, что часть выпускников среднего профессионального образования получает рабочие профессии 3-го разряда при потребностях организаций в рабочих более высоких разрядов, аналогичные недостатки отмечаются и с выпускниками вузов. В некоторых краях, областях

и республиках наблюдается несбалансированная структура подготовки квалифицированных кадров, в результате чего более половины выпускников СПО не выдерживают конкуренции [1].

Несмотря на ежегодную многомиллионную потребность страны в квалифицированных рабочих кадрах, их подготовка в учреждениях СПО до последнего времени составляла всего около 1,0 млн человек в год. Имеются недостатки и с трудоустройством выпускников ПОО по полученной профессии, лишь половина которых трудится на должностях, относящихся к группе «Специалисты среднего профессионального образования». Не лучше обстоят дела и трудоустройством выпускников вузов.

Анализ показывает, что причинами низкого профессионального уровня рабочих и специалистов является также практически полное отсутствие возможностей профобучения кадров на производстве и освоивания востребованных в регионах профессий и специальностей [2].

Сложившаяся ситуация требует новых подходов к повышению качества профессиональной подготовки выпускников ПОО, обеспечению их занятости, развитию наставничества и повышению квалификации. Необходимо развивать профессиональную ориентацию молодежи и учащихся школ на востребованные в регионах профессии и специальности.

О пользе профориентации в этой работе свидетельствует опыт Кемеровской области, который в 2017 г. получил положительную оценку Бюро отделения профессионального образования российской академии образования<sup>4</sup>.

### КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

В научной литературе имеются различные определения понятия «качество рабочей силы». С учетом анализа имеющихся его определений, нам представляется, что «качество рабочей силы» – это совокупность квалификации работника, состояния его здоровья, умственных и физических способностей, гибкости, мотивации, мобильности, инновационности, профессиональной пригодности, компетентности и других свойств и качеств.

В последние годы при оценке уровня квалификации кадров применяется понятие «компетентность». Этот термин (сущность которого многие отечественные и зарубежные ученые обосновали как способность работника успешно применять свои знания, умения, навыки в процессе трудовой дея-

<sup>2</sup> Приказ Минтруда России № 648, Минобрнауки России № 1228 от 23.09.2020 «Об утверждении Комплекса мер по содействию трудоустройству граждан, завершивших обучение по основным образовательным программам высшего образования в 2020 году». Консультант Плюс

<sup>3</sup> Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении программы Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: base.garant.ru /71734878.

<sup>4</sup> Бюро отделения профессионального образования РАО. «Подготовка кадров в системе среднего профессионального образования для регионального рынка труда». М., 22 марта 2017 г. С. 1–11.

тельности) применяется и в практике работы ПОО.

Например, Э.Ф. Зеер компетентностный подход обосновал как наличие у работника таких важных показателей как «обучаемость и постоянное совершенствование» [3].

Дж. Равен выделил следующие основные качества, необходимые работнику в процессе труда [4]:

- умение эффективно работать без посторонней помощи;
- умение выявлять проблемы в процессе работы и успешно решать их;
- умение успешно применять в работе знания и компетенции;
- способность принимать правильные решения в проблемных ситуациях;
- способность успешно осваивать новую технику и технологию.

И.А. Зимняя определяет это понятие как совокупность знаний, навыков и умений работников в соответствии с требованиями организации [5].

На основе анализа различных определений нам представляется, что понятие профессиональная компетентность означает уровень владения работником совокупностью знаний, умений, навыков, общекультурных и профессиональных компетенций и его способность успешно применять их в процессе труда.

В настоящее время в понятие «компетентность» входит до 15 профессиональных компетенций, которые являются основой отечественных и зарубежных государственных профессиональных стандартов при обосновании трудовых функций и необходимых знаний, умений, навыков и компетенций работников<sup>5</sup>. Компетенции подразделяются на профессиональные и общекультурные. Профессиональные компетенции работника, включающие в себя его способности выявлять и анализировать возникающие проблемы, а также успешно применять в процессе труда свои знания, умения, навыки и компетенции, позволяют оценить уровень мастерства работника по своей профессии, а общекультурные – по другим видам работ.

### ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Формирование у выпускников ПОО профессиональной компетентности является важнейшим направлением работы по воспроизводству квалифицированных кадров в процессе их работы и повышения квалификации в организациях.

<sup>5</sup> «Национальное агентство развития квалификаций». Федеральное государственное автономное учреждение «Федеральный институт развития образования». Формирование системы профессиональных квалификаций. Словарно-справочное пособие. Москва, 2016. С. 17-18

Разработанная автором система поэтапного достижения профкомпетентности выпускниками ПОО состоит из двух этапов (периодов). На первом этапе в рамках учебно-воспитательного процесса, который реализуется непосредственно в ПОО, происходит [6]:

- гуманитарное развитие, стимулирование и мотивация студентов;
- формирование у студентов наряду со знаниями, умениями и навыками, общекультурных и профессиональных компетенций;
- практическое освоение и применение студентами технологий цифровизации профессионального образования;
- практическое освоение студентами новых форм и методов теоретического и практического обучения;
- участие студентов в учебной и производственной практиках.

Второй период включает трудовую деятельность выпускников ПОО в организациях, где происходит их адаптация и поэтапное восхождение к профессиональной компетентности.

Поскольку Трудовым кодексом РФ<sup>6</sup> предусмотрены права работника на профессиональную подготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, руководители ПОО и организаций после трудоустройства выпускников должны принять соответствующие меры, обеспечивающие:

- их успешную адаптацию и организацию наставничества;
- самоактуализацию выпускников в процессе трудовой деятельности;
- свободное владение выпускниками профессией;
- участие выпускников в программах повышения квалификации;

### ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Система воспроизводства квалифицированных рабочих и специалистов каждого региона страны должна включать в обязательном порядке не только профессиональную подготовку квалифицированных кадров в ПОО и на предприятиях, обучение безработных граждан и соискателей рабочих мест, содействие их занятости, регулярное повышение квалификации, но и институт социального партнерства.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023).

<sup>7</sup> Кязимов К. Г. Совершенствование воспроизводства квалифицированных рабочих для экономики. // Труд и социальные отношения, 2013, № 10. С. 4.

Понятие «социальное партнерство» применительно к профессиональному образованию мы определяем как систему договорных отношений ПОО с работодателями, службами занятости населения, профсоюзными органами, которая позволяет отслеживать и адекватно отвечать на динамику развития регионального рынка труда, объемы и структуру подготовки рабочих и специалистов. Социальное партнерство должно компенсировать недостатки рыночного саморегулирования, государственного управления и обеспечивать интересы субъектов рынка труда.

Поскольку происходит постоянное изменение спроса на рабочую силу, интеграция профессий и специальностей, такая тенденция обуславливает необходимость взаимодействия ПОО с социальными партнерами (рис. 1).

В сфере профессионального образования основными задачами социального партнерства являются участие в проведении профессионального образования и подготовки квалификации кадров; партнерство в обеспечении высокого качества подготовки кадров в ППО в соответствии с требованиями работодателей и регионального рынка труда; партнерство в успешном трудоустройстве безработных граждан и соискателей рабочих мест.

С участием социальных партнеров, которые входят в попечительские Советы ПОО, как правило, проводится профессиональная ориентация учащихся и соискателей рабочих мест; организуются профподготовка студентов и соискателей рабочих мест, стажировка студентов на предприятиях, подготовка квалифицированных кадров для цифровизации экономики.

#### ОРГАНИЗАЦИЯ И ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ

Система организации профессионального обучения и ее основные элементы показана на рис. 2.

Молодые специалисты должны использовать полученные в ПОО знания, умения, навыки и компетенции в процессе трудовой деятельности, уметь самостоятельно мыслить, принимать нестандартные решения, творчески трудиться в составе команд.

В процессе профессионального обучения студентов ПОО должны взаимодействовать с работодателями, службами занятости населения, центрами профессиональной ориентации, органами образования и др.

Развитие инновационной экономики требует реализации в организациях непрерывного профессионального обучения персонала, которое обеспечивает конкурентоспособность работников.

Установлено, что 10%-й рост финансовых расходов организации на обучение персонала может увеличить производительность труда на 8,5%, а такие же затраты на другие мероприятия дают прирост производительности труда всего на 3,8% [7].

В условиях развития научно-технического прогресса возрастает роль дополнительного образования, которое является механизмом адаптации работников к непрерывно изменяющимся производственным условиям. Отечественный и зарубежный опыт показывает, что наиболее распространенная форма дополнительного образования молодых специалистов – повышение их квалификации на производстве.

Исследования показывают, что в ближайшие годы примерно 40% работников будут сталкиваться с необходимостью менять рабочее место, осваивать новые профессии, повышать квалификацию. Однако далеко не все отечественные работодатели уделяют должное внимание профессиональному обучению персонала, расходы многих российских организаций на эти цели гораздо меньше, чем расходы компаний развитых стран.

В настоящее время перед системой образования и организациями возникли новые задачи в связи с необходимостью обучения студентов и персонал пользоваться цифровыми технологиями. В этих целях ежегодно более 100 ведущих организаций страны направляют на учебу около 1 тыс. специалистов.

В условиях цифровизации профессионального образования появились новые возможности для повышения эффективности учебного процесса в ПОО и в системе внутрифирменного обучения персонала, происходит автоматизация процесса профессионального обучения, помогающая студентам, персоналу и преподавателям применять новые цифровые учебно-методические пособия.

Реализация принятых нормативных и методических документов стали обеспечивать совершенствование учебно-воспитательного процесса, эффективное взаимодействие ПОО работодателями и со службами занятости, регулярное проведение мониторинга трудоустройства молодых специалистов, социальное партнерство с субъектами регионального рынка труда.

В ходе подготовки квалифицированных кадров проводятся ярмарки вакансии, экскурсии на предприятия, стажировки для выпускников, наставничества в организациях, содействие трудоустройству выпускников с ограниченными способностями.

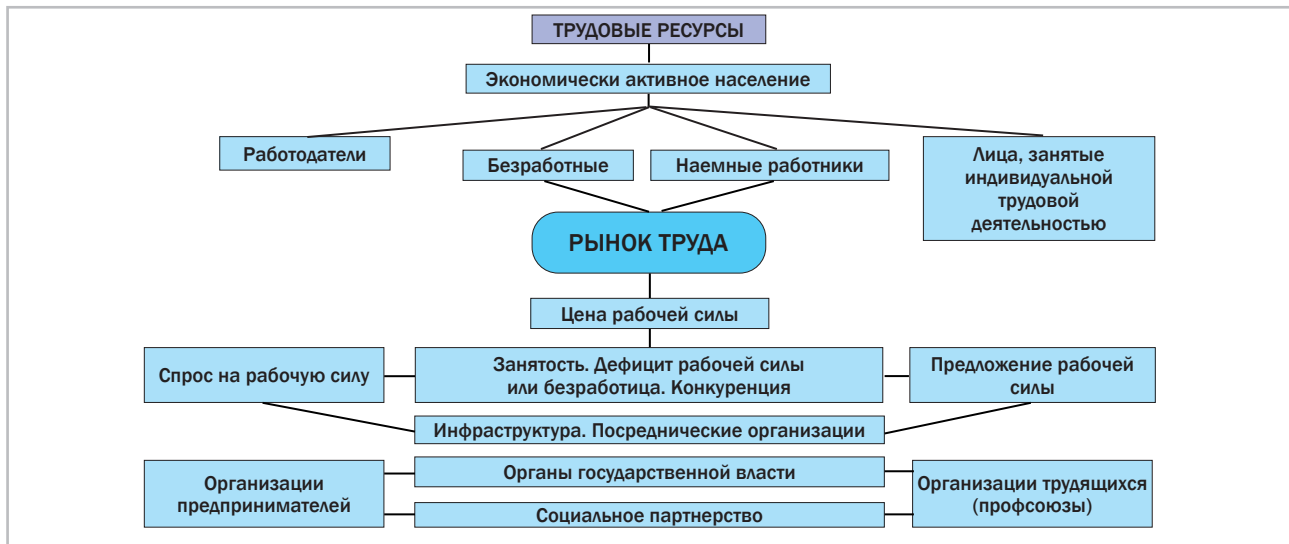


Рис. 1 / Fig. 1. Взаимодействия ПОО с социальными партнерами / Interactions of professional educational organizations with social partners  
 Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

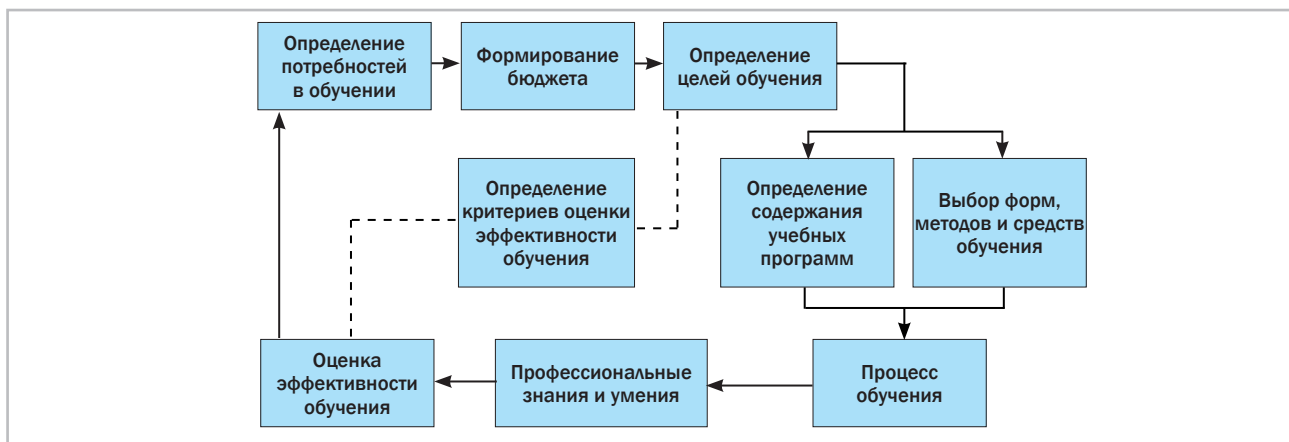


Рис. 2 / Fig. 2. Система организации профессионального обучения и ее основные элементы / The system of organization of professional training and its main elements  
 Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

## ВЫВОДЫ

В результате практического анализа дана научная оценка достижениям и упущениям в сфере подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, указаны причины низкого профессионального уровня многих рабочих и специалистов. Даны авторские определения понятиям цифровая образовательная среда, качество рабочей силы, профессиональная компетентность, возможности цифровизации профессионального образования для повышения эффективности подготовки квалифицированных кадров. Изложена авторская схема восхождения выпускников ПОО к профессиональной компетентности в период учебы в профессиональных образовательных организациях и последующей трудовой деятельности.

Результаты проведенного исследования показали, что решение вопросов, связанных с воспроизводством квалифицированных рабочих и спе-

циалистов, требует принятия многих неотложных мер, важнейшими из которых являются следующие:

- регулярное определение потребности экономики в работниках определенных профессий и квалификаций, обоснование объемов их воспроизводства;
- повышение ответственности работодателей за воспроизводство рабочей силы и установление связей ПОО с работодателями и другими социальными партнерами;
- издание печатных и электронных учебников, учебных пособий, повышение активности учебного процесса;
- оснащение ПОО и организаций современным оборудованием, лабораториями, мастерскими, цифровой библиотекой, что позволит обеспечить оперативный доступ студентов, преподавателей и персонал организаций к учебникам и учебным пособиям;

- внедрение в учебный процесс передовых образовательных технологий, как способ реализации содержания образования, которое представляет собой систему форм, методов и средств обучения и обеспечивает эффективное достижение запланированных результатов.

В связи с распространением в учебном процессе вузов и учреждений СПО цифровых образовательных технологий появилось новое понятие – дидактика цифровой эпохи<sup>8</sup>, раскрывающее возможности электронного обучения в динамично информационно-коммуникационной предметной среде:

- формирование у студентов компетенции использования цифровых образовательных технологий. Для этого преподаватели, которые становятся своего рода навигаторами, должны проводить онлайн-курсы, презентации, вебинары, дистанционное обучение, практические занятия по усвоению студентами знаний, умений, профессиональных и общекультурных компетенций. Практика показывает, что искусство преподавателей превращает студентов из пассивных объектов в активных субъектов учебного процесса;

<sup>8</sup> Прокт дидактической концепции цифрового профессионального образования и обучения. М., Издательство «Перо», 2019, с. 6.

- необходимость разработки по каждой дисциплине комплекса печатных и электронных средств обучения. Например, в разработанный автором комплекс средств профессионального обучения по дисциплине «Рынок труда и занятость населения» входят учебник «Рынок труда и занятость населения»<sup>9</sup> и его электронная версия, учебное пособие «Регулирование рынка труда и занятости населения», электронные слайды и тесты по дисциплине и мультимедиа ресурсы<sup>10</sup>;
- необходимость включения в закон о занятости населения дополнительных мер содействия своевременному трудоустройству молодежи, в том числе новых норм, а также развитие целевых прогнозных показателей в области содействия занятости соискателей рабочих мест<sup>11</sup>;
- развитие социального партнерства в подготовке квалифицированных кадров.

<sup>9</sup> К.Г. Кязимов АК.Г. Рынок труда и занятость населения. Учебник. М., Юрайт, 2022.

<sup>10</sup> Кязимов К.Г. Регулирование рынка труда и занятости населения. Монография. Директ-Медиа, Москва – Берлин, 2017 г. с. 46.

<sup>11</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2022 № 667н «Об утверждении целевых прогнозных показателей в области содействия занятости населения».

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ткаченко Е.В. Профессиональное образование в России: проблемы развития. // *Ценности и смыслы*. 2014;(2):11–12.
2. Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСП и М, 2010;174–175.
3. Зеер Э., Сыманюк Э. Компетентностный подход к модернизации профобразования. // *Высшее образование в России*. 2005;(4):22–28.
4. Дж. Равен. Компетентность в современном обществе: М.: Когито – Центр, 2002. 394 с.
5. Зимняя И. А. Ключевые компетенции. *Высшее образование сегодня*. 2009;(5).
6. Кязимов К. Г. Рынок труда и занятость населения. М., Юрайт, 2022; с.174.
7. Zemsky, R., Shaman: Higher Education as Competitive Enterprise: When Markets Matter. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.

#### REFERENCES

1. Tkachenko E.V. Professional education in Russia: Problems of development. *Values and meanings*. 2014;(2):11-12. (In Russ.).
2. Gorshkov M.K., Sheregi F. E. Youth of Russia: A sociological portrait. M.: TSSPiM; 2010. 174-175 p. (In Russ.).
3. Zeer E., Symanyuk E. Competence-based approach to the modernization of vocational education. *Higher Education in Russia*. 2005;(4):22-28. (In Russ.).
4. Raven J. Competence in modern society. M.: Kogino – Center; 2002. 394 p. (In Russ.).
5. Zimnyaya I.A. Key competencies. *Higher Education Today*. 2009;(5). (In Russ.).
6. Kyazimov K.G. The labor market and employment of the population. M.: Yurayt; 2022. 174 p. (In Russ.).
7. Zemsky, R., Shaman S., Shapiro D. Higher Education as Competitive Enterprise: When Markets Matter. San Francisco: Jossey-Bass; 2002.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Карл Гасанович Кязимов** – доктор педагогических наук, лауреат премии Президента Российской Федерации в области образования, профессор АТ и СО, Москва, Россия  
**Karl G. Kyazimov** – Dr. Sci. (Pedagog.), Laureate of the Presidential Award in the field of Education, Professor, Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia  
 karl35@mail.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 24.01.2023; после рецензирования 07.02.2023, принята к публикации 09.02.2023.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 24.01.2023; revised on 07.02.2023 and accepted for publication on 09.02.2023.

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-60-70

УДК 338.001.36

JEL I21; J24

## ОЦЕНКА HR-КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ КАДРОВЫХ СЛУЖБ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

Н.М. Сладкова, О.А. Воскресенская

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предмет исследования** – HR-компетенции специалистов кадровых служб государственных органов. В статье представлен подход к оценке HR-компетенций специалистов кадровых служб государственных органов с помощью метода «180°» как части мониторинга зрелости и эффективности кадровой работы. В настоящее время не используется единая модель HR-компетенций для регулярной оценки кадровых специалистов государственных органов, что затрудняет планирование их профессионального развития как на уровне отдельных государственных органов, так и для все государственной службы в целом, а также осложняет внедрение современных кадровых технологий. В контексте текущих приоритетных задач таковыми являются технологии, направленные на внедрение стандартов клиентоцентричности. **Цель** исследования – апробация предварительной модели HR-компетенций специалистов кадровых служб государственных органов, определение базового (исходного) уровня их развития с учетом специфики HR-деятельности. Результаты позволили сделать **выводы** о необходимости развития компетенций в области управления изменениями, мотивации и корпоративной культуры, требующихся для внедрения принципов концепции «Государство для людей». Сделан вывод о важности оценки HR-компетенций для определения уровня зрелости и результативности кадровой работы государственного органа. Сформулированы предложения по дальнейшим шагам для разработки и апробации единой модели HR-компетенций специалистов кадровых служб государственных органов, в том числе рекомендовано дополнить оценку «180°» профессиональным тестированием специалистов кадровых служб. Материалы статьи **адресованы** как непосредственно представителям государственных и муниципальных органов, так и широкому кругу читателей, интересующихся инструментами и технологиями оценки компетенций.

**Ключевые слова:** государственная служба; мониторинг зрелости и результативности кадровых служб; мониторинг эффективности; методика мониторинга; кадровая служба органов власти; HR-аналитика; HR-компетенции; оценка HR-компетенций.

**Для цитирования:** Сладкова Н.М., Воскресенская О.А. Оценка HR-компетенций специалистов кадровых служб государственных органов. *Социально-трудовые исследования*. 2023;50(1):60-70. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-60-70.

## ORIGINAL PAPER

## ASSESSMENT OF COMPETENCIES OF HR SPECIALISTS OF STATE BODIES

N.M. Sladkova, O.A. Voskresenskaia

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The subject of the study** is HR competencies of specialists of personnel services of state bodies. The article presents an approach to the assessment of competencies of HR specialists of state bodies using the 180-degree assessment method as part of monitoring the maturity and effectiveness of HR management. Currently, a single model of HR competencies is not used for regular performance evaluation of HR specialists of state bodies, which makes it difficult to plan their professional development both at the level of individual state bodies and for the entire civil service as a whole, and also complicates the introduction of modern HR technologies. In the context of current priorities, these are technologies aimed at implementing customer-focused standards. **The purpose** of the paper is to test the preliminary model of competencies of HR specialists of state bodies, to determine the basic (initial) level of their development, taking into account the specifics of HR activities. The research **results** allowed us to draw conclusions about the need to develop change management competencies, motivation, and corporate culture required to implement the principles of the “State for People” concept. The authors conclude about the importance of assessing HR competencies to determine the level of maturity and effectiveness of HR management in a state body. Proposals have been formulated on further steps to develop and test a unified model of competencies of HR specialists of state bodies, including a recommendation to supplement the 180-degree assessment with professional testing of HR teams. The materials of the article are **addressed** both directly to representatives of state and municipal authorities, and to a wide range of readers interested in tools and technologies for assessing competencies.

**Keywords:** civil service; monitoring of maturity and effectiveness of HR; monitoring of efficiency; monitoring methodology; HR of state bodies; HR analytics; HR competencies; assessment of HR competencies.

**For citation:** Sladkova N.M., Voskresenskaia O.A. Assessment of Competencies of HR Specialists of State Bodies. *Social and labor research*. 2023;50(1):60-70. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-60-70.

## ВВЕДЕНИЕ

Обеспечение государственных органов профессиональными и компетентными кадрами, исполняющими на высоком профессиональном уровне свои должностные обязанности, во многом определяется уровнем развития компетенций специалистов кадровых служб.

Несмотря на то, что в настоящее время значительное число госорганов имеют общую для всех госслужащих модель компетенций (как правило, относящуюся к так называемым «мягким» компетенциям), о повсеместном внедрении и практическом использовании модели компетенций специалистов кадровых служб в профессиональной сфере управления персоналом, учитывающей специализацию в той или иной области кадровой деятельности и выполняемые функции, говорить преждевременно. Данная ситуация осложняет определение степени готовности кадровых специалистов к выполнению текущих и перспективных задач и планирование их профессионального развития как на уровне отдельных госорганов, так и государственной службы в целом.

В связи с этим, одним из условий обеспечения органов власти или организаций эффективными специалистами в области HR, является наличие модели специфических профессиональных компетенций [1], в рамках которой можно произвести отбор кандидатов на должность, дать текущую ежегодную оценку профессиональному уровню специалистов для определения приоритетов их профессионального развития, разработать перечень программ профессионального развития и определить результаты их реализации.

В ноябре–декабре 2022 г. экспертами ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России был реализован пилотный проект по проведению мониторинга уровня зрелости и эффективности работы с кадрами в органах государственной власти, в том числе была сделана попытка оценки HR-компетенций кадровых специалистов. Мониторинг проводился в рамках мероприятий Дорожной карты, разработанной для реализации инициативы социально-экономического развития РФ до 2030 г. «Государство для людей» в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 6 октября 2021 г. № 2816-р «Об утверждении перечня инициатив социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года».

Цель исследования – определение базового (исходного) уровня развития HR-компетенций специалистов кадровых служб госорганов с уче-

том специфики их деятельности для ее доработки, унификации, апробации.

Новизна работы заключалась, прежде всего, в разработке системных подходов к формированию единой модели профессиональных компетенций для всех специалистов кадровых подразделений госорганов, в практической апробации и проверке ее полноты, точности, системности, учитывающей в соответствии с п.7 Постановления Правительства РФ от 31 марта 2018 г. № 397<sup>1</sup> область и виды профессиональной служебной деятельности специалистов кадровых служб, в том числе необходимые для внедрения стандартов клиентоцентричности<sup>2</sup> в отношении кадровой работы, а также в использовании результатов оценки HR-компетенций специалистов кадровых служб для интегральной оценки зрелости и результативности кадровой работы в государственных органах.

Авторская гипотеза заключается в следующем: текущий уровень HR-компетенций специалистов кадровых служб государственных органов, в том числе в области мотивации и формирования корпоративной культуры, включая ценности клиентоцентричности, требует развития для успешной трансформации в соответствии с концепцией «Государство для людей», а оценка профессиональных компетенций сотрудников кадровых служб в целом должна соотноситься с уровнем развития кадровой работы в государственных органах.

Научно-методологическую основу данного исследования составляют труды ученых в области профессионализма в разных сферах деятельности: в социологических теориях – Э. Дюркгейма [2], Г. Спенсера [3]; в рамках социологии профессий – Д. Мак-кинли [4], Т. Парсонса [5], Э. Эббота [6, 7]; в теории черт – Дж. Миллерсона [8], Э. Гринвуда [9] и других [10, 11]; в личностно-квалификационном подходе с учетом теории деятельности исследователей советского периода В.Г. Подмаркова [12], В.Н. Шубкина [13], В.И. Паниотто [14], Г.А. Чередниченко [15], М.Х. Титмы [16], Ж.Т. Тощенко [17], И.И. Чангли [18], О.И. Шкаратана [19]; в области компетентностного подхода – Р. Уайта [20], Дж. Равена [21], в области оценки способностей, компетенций – Ф. Гальтона [22], П. Уорда [23], Спенсер Л., Спенсер С. [24] и других.

<sup>1</sup> Источник: Постановление Правительства РФ от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов». URL: <https://base.garant.ru/71918302/>

<sup>2</sup> Источник: Стандарты клиентоцентричности. URL: [https://www.economy.gov.ru/material/directions/gosudarstvennoe\\_upravlenie/gosudarstvo\\_dlya\\_lyudey/standarty\\_klientocentrchnosti/](https://www.economy.gov.ru/material/directions/gosudarstvennoe_upravlenie/gosudarstvo_dlya_lyudey/standarty_klientocentrchnosti/)



Рис. 1 / Fig. 1. Структура мониторинга кадровой работы / HR monitoring structure  
 Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

### ОСОБЕННОСТИ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В исследовании приняли участие 9 органов публичной власти разного уровня, в т. ч. 5 органов исполнительной власти федерального уровня и 4 высших органа исполнительной власти субъектов РФ.

#### Место оценки компетенций в мониторинге кадровой работы органов власти.

В рамках пилотного проекта по мониторингу кадровой работы проводился сбор и анализ данных по следующим областям (рис. 1).

#### Зрелость кадровой работы:

- зрелость кадровой службы, в том числе ее роль в обеспечении эффективности органа власти, кадровая политика/стратегия, степень вовлеченности руководителей подразделений органа власти в реализацию кадровой политики, особенности организационной структуры кадрового подразделения, степень использования современных кадровых технологий, объем кадровых ресурсов кадрового подразделения и уровень обеспеченности ими, ИТ-ресурсы в работе с кадрами, объем бюджета на развитие HR и корпоративной культуры, уровень развития кадровой аналитики;
- HR-компетенции специалистов кадровой службы;
- клиентоцентричность кадровой работы (удовлетворенность целевых аудиторий).

#### Результативность кадровой работы на основании оценки кадровых процессов по показателям.

В ходе пилотного проекта решались следующие задачи:

1. Проверка предлагаемых оценочных инструментов на соответствие принципам клиентоцентричности потенциала.
2. Определение степени достаточности существующего полуавтоматизированного уровня сбора и обработки данных для использования методики с целью охвата государственных и муниципальных органов всех уровней власти РФ в рамках проведения ежегодного мониторинга.
3. Определение и фиксирование уровня развития компетенций на текущий период 2022 г. как отправной точки для дальнейшего мониторинга и анализа динамики изменений в органах власти.
4. Определение приоритетных областей развития работы с кадрами на 2023 г. в органах власти, участвующих в «пилотном проекте».
5. Формирование предложений по приоритетным направлениям развития госслужбы РФ с учетом полученных данных «пилотного проекта».

При оценке компетенций учитывались служебная специфика и зона ответственности следующих сотрудников кадровых служб:

- Первый заместитель руководителя ФОИВ/Субъекта РФ (HR-партнер).
- Руководитель HR департамента/ управления/ службы.
- HR-generalist (универсал, реализующий комплекс HR-функций).



- Руководитель/начальник отдела (по подбору/оценке, мотивации, наградам, профразвитию, антикоррупции и т.п.).
- Руководитель/начальник отдела (по подбору/оценке, мотивации, наградам, профразвитию, антикоррупции и т.п.).
- Специалист по документационному обеспечению работы с персоналом.
- Специалист по подбору.
- Специалист по оценке и аттестации персонала.
- Специалист по развитию персонала/ карьеры персонала.
- Специалист по формированию государственно-служебной культуры (в т.ч. по клиентоцентричности).
- Психолог.

Оценка проводилась на предмет владения методами разработки, организации и обеспечения/проведения мероприятий по следующим сферам кадровой деятельности:

#### **Кадровое администрирование (делопроизводство и документооборот, КДП):**

- разработка локальных нормативных актов по кадровому учету;
- кадровый учет;
- прием, перемещение и увольнение сотрудников, ведение трудовых книжек, личных дел;
- ведение воинского учета;
- взаимодействие с сотрудником в области правовых документов.

#### **Организационное проектирование:**

- организационный анализ, нормирование численности и организационного дизайна;
- формирование оргштатной структуры (ОШС);
- распределение полномочий подразделений, разработка должностных регламентовключевых показателей эффективности и результативности госслужащих.

#### **Поиск, привлечение и отбор кадров:**

- анализ и оценка потребностей в подборе персонала;
- организация, проведение поиска и подбор кадров;
- организация и проведение отборочных и конкурсных процедур;
- работа с кадровыми резервами;
- адаптация на рабочем месте, информирование впервые прибывших на государственную службу в государственный орган.

#### **Социально-психологическая и профессиональная адаптация персонала:**

- реализация профессионального наставничества;
- реализация психологического наставничества;

- введение в коллектив.

#### **Оценочные мероприятия:**

- оценка по компетенциям;
- оценка по КПЭ и операционной деятельности;
- проведение квалификационного экзамена;
- проведение аттестации.

#### **Профессиональный и карьерный рост госслужащих:**

- планирование индивидуального профессионального карьерного роста госслужащего, в т.ч. в отношении присвоения классных чинов;
- работа с резервом управленческих кадров (РУК) государственного органа;
- работа с федеральным резервом управленческих кадров (ФРУК).

#### **Профессиональное развитие госслужащих:**

- организация ДПО по приоритетным направлениям;
- организация ДПО по образовательным сертификатам;
- организация иных образовательных мероприятий (стажировки, наставничество, мини обучение, семинары, конференции, профкурсы);
- организация самообучения.

#### **Мотивация, формирование и развитие профессиональной служебной культуры служащих:**

- управление результативностью (в т.ч. премии по КПЭ);
- награды и иные формы нематериальных поощрений;
- проведение мотивационных мероприятий (непрофессиональные конкурсы, музеи, фирменная одежда и пр.);
- внедрение стандартов «Государство для людей», в том числе установление КПЭ клиентоцентричности для госслужащих.

#### **Формирование и развитие HR-бренда государственного органа:**

- проведение опросов (уровень удовлетворенности, вовлеченности) и сбор обратной связи;
- внешние коммуникации (сайт, взаимодействие с внешними контрагентами);
- внутренние коммуникации (портал, личный кабинет и т.п.).

#### **Цифровизация и автоматизация управления персоналом в государственном органе:**

- выявление и анализ барьеров и ограничений в кадровых процессах, связанных с отсутствием, низким уровнем автоматизации;
- формирование функциональных требований на основе описания кадровых процессов и сервисов (как должно быть).

Таблица 1 / Table 1

Фрагмент опросной формы, положенный в основу автоматизированной оценки и самооценки компетенций специалистов кадровых служб государственных органов / A fragment of the questionnaire used as the basis for automated assessment and self-assessment of the competencies of HR specialists of state bodies

| Компетенции/Область проявления<br>Competencies/<br>Field of manifestation                               | Базовые индикаторы. Каждый имеет диапазон проявлений от высокого до низкого значения по 4-м уровням (0-1-2-3) / Basic indicators. Everyone has a range of manifestation from high to low value on 4 levels (0-1-2-3) | Если, на Ваш взгляд, для должности оцениваемого сотрудника требуется данная компетенция – укажите требуемый уровень с учетом индикаторов (от 0 до 3), если не требуется – оставьте поле пустым / If, in your opinion, this competence is required for the position of the assessed employee, indicate the required level taking into account the indicators (from 0 to 3), if not required, leave the field empty | Уровни проявления индикатора компетенции у оцениваемого сотрудника (для оценки, в том числе самооценки, выберите один, наиболее соответствующий вариант ответа) / Levels of manifestation of the indicator of competence of the assessed employee (for assessment, including self-assessment, select one, the most appropriate answer) | Поставьте «1» в выбранном варианте ответа / Put «1» in the selected answer   |  |
|---|--|---|--|--|--|
| Владение методиками разработки, организации и проведения мероприятий по организационному проектированию | • в области организационного анализа, нормирования численности и организационного дизайна  |   | 0  | Не знаю(ет) о технологиях и инструментах в данной области или имею(ет) первоначальное знакомство   |  |
|   |  |   | 1  | Изучал на специальных программах курсах, семинарах, есть сертификат/свидетельство, подтверждающий владение знаниями. Есть минимальный опыт в данной области (до 2-х лет)   |  |
|   |  |   | 2  | Имею(ет) опыт практического использования 2 и более лет. Изучаю(ет) и использую(ет) лучшие практики применения современных инструментов, технологий  |  |
|   |  |   | 3  | Являюсь(ется) экспертом в данной области, могу(жет) консультировать коллег/быть наставником. Владею(ет) навыками разработки специальных документов, методики в данной области с учетом лучших практик, эффективно адаптирую(ет) их к потребностям органа власти для решения приоритетных целей и задач |  |
|   | • в области формирования оргштатной структуры (ОШС)  |   | 0  | Не знаю(ет) о технологиях и инструментах в данной области или имею(ет) первоначальное знакомство   |  |
|   |  |   | 1  | Изучал на специальных программах курсах, семинарах, есть сертификат/свидетельство, подтверждающий владение знаниями. Есть минимальный опыт в данной области (до 2-х лет)   |  |
|   |  |   | 2  | Имею(ет) опыт практического использования 2 и более лет. Изучаю(ет) и использую(ет) лучшие практики применения современных инструментов, технологий  |  |
|   |  |   | 3  | Являюсь(ется) экспертом в данной области, могу(жет) консультировать коллег/быть наставником. Владею(ет) навыками разработки специальных документов, методики в данной области с учетом лучших практик, эффективно адаптирую(ет) их к потребностям органа власти для решения приоритетных целей и задач |  |

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

### Технологии поддержки изменений и управления изменениями:

- формирование и использование HR-аналитики по процессам и сервисам (в т. ч. при подготовке и контроле формирования дашбордов/отчетов для руководителей государственного органа и подразделений);
- управление проектами (оргразвитие, внедрение новых кадровых технологий и др.).

### Методы исследования

Для реализации данных задач были использованы следующие методы: «метод 180°»<sup>3</sup> – оценка компетенций путем опроса служащих (самооценка) и их руководителей (табл. 1); полуавто-

<sup>3</sup> Метод «180°» использовался как усеченный по отношению к методу «360°» на этапе пилотного проекта, в период апробации модели компетенций, в дальнейшем планируется расширение аудитории оценивающих.

матизированный и ручной режим обработки и данных на базе офисных приложений; графическая визуализация; синтез данных по дашбордам и выгрузкам, критериальный анализ.

Опросные формы, использованные в пилотном проекте, были автоматизированы с использованием инструментария платформы <https://cloveri.com/><sup>4</sup>.

При расчете итоговой оценки HR-компетенций отдельно учитывались оценки руководителя и самооценка. Полученная в ходе мониторинга информация использовалась для определения текущего уровня компетенций специалистов кадровых служб, расчета итоговой оценки зрелости кадровой работы и интегральной оценки эффективности кадровой работы на основе оценки зрелости и оценки по показателям кадровых процессов.

<sup>4</sup> При оценке компетенций использовались обезличенные данные служащих.

Полученная оценка (и самооценка) по каждой из компетенций определила один из следующих уровней развития компетенций:

**0 баллов** – стартовый уровень, компетенция не проявлена либо не развита: служащий не знает о технологиях и инструментах в данной области или имеет о них первоначальное знакомство;

**1 балл** – уровень развития, компетенция не соответствует требованию устойчивого владения навыком: служащий изучал предметную область на специальных программах курсах, семинарах, имеет сертификат/свидетельство, подтверждающий владение знаниями, имеет минимальный опыт в данной области (до 2-х лет);

**2 балла** – уровень нормы, компетенция проявляется на уровне, соответствующем устоявшемуся навыку: служащий имеет опыт практического использования 2 и более лет, изучает и использует лучшие практики применения современных инструментов, технологий;

**3 балла** – экспертный уровень, компетенция соответствует уровню, позволяющему считать служащего экспертом в данной области: служащий может консультировать коллег, быть наставником, владеет навыками разработки специальных документов, методики в данной области с учетом лучших практик, эффективно адаптирует их к потребностям органа власти для решения приоритетных целей и задач.

Общая оценка по каждой компетенции служащего представляет собой средневзвешенную оценку каждого из оценивающих и определяется по формуле:

$$HRK = HRKo \times 0,7 + HRKc \times 0,3,$$

где HRK – общая оценка компетенции,

HRKo – **оценка** HR-компетенции специалиста кадровой службы со стороны руководителя, 0,7 – вес данного вида оценки,

HRKc – **самооценка** HR-компетенции, 0,3 – вес данного вида оценки.

Итоговая оценка по всем компетенциям всех специалистов кадровых служб органа власти определялась как среднее арифметическое значений всех общих оценок HR-компетенций и использовалась в расчете интегральной оценки зрелости кадровой службы с весом, равным 0,3, а также для сопоставления уровня развития компетенций специалистов кадровых служб различных органов власти.

Итоговая оценка HR-компетенции характеризует потенциал кадровой службы как относящийся к одному из уровней:

**менее 0,75 балла** – стартовый уровень (0), низкий потенциал кадровой службы;

**от 0,75 до 1,5 баллов** – уровень развития (1), компетенции кадровой службы требуют развития для реализации всех задач, стоящих перед современной кадровой службой;

**от 1,5 до 2,5 баллов** – уровень нормы (2), кадровая служба обладает необходимым уровнем компетенций;

**от 2,5 до 3 баллов** – экспертный уровень (3), компетенции кадровой службы находятся на уровне, выше ожидаемого.

## РЕЗУЛЬТАТЫ

Как уже отмечалось, при оценке профессиональных компетенций в текущей пилотной версии мониторинга были использованы только опросники по самооценке и оценке непосредственного руководителя. Из 208 участников опросов наиболее представленной оказалась группа специалистов, выполняющих несколько кадровых функций (универсалы) – 75 человек (36%). Второй по численности группой (20%) были специалисты по кадровому администрированию, документационному обеспечению. Практически больше половины оцениваемых не связаны полностью или частично с реализацией HR-функций (кадровых функций, за исключением кадрового делопроизводства). Это нашло свое отражение в результатах оценки в разных группах (федеральный уровень министерств, служб, уровень субъектов РФ).

Наибольшую готовность специалистов кадровых подразделений федеральных ФОИВ к внедрению новых технологий, стандартов клиентоцентричности показывают данные о результатах оценки только одного ФОИВ (рис. 2).

Уровень компетенций «1+» отражает тренд на приумножение у специалистов по кадрам по всему спектру необходимых компетенций, однако их уровень остается недостаточным.

Данные по остальным участникам практически по всем компетенциям (за исключением «кадрового администрирования») находятся на уровне накопления знаний и первичного опыта. Во многом это связано с тем, что функции трети участников оценки замыкаются на документообороте.

Оценка компетенций (рис. 3) специалистов кадрового подразделения служб федерального уровня (ФОИВ 4 и 5) имеет выраженную специфику: количество кадровых специалистов в данных органах малочисленно – руководитель и 2-3 специалиста, все они приняли участие в оценке.



Рис. 2 / Fig. 2. Оценка профессиональных компетенций в федеральных органах исполнительной власти (ФОИВ) / Assessment of professional competencies in federal executive authorities  
 Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

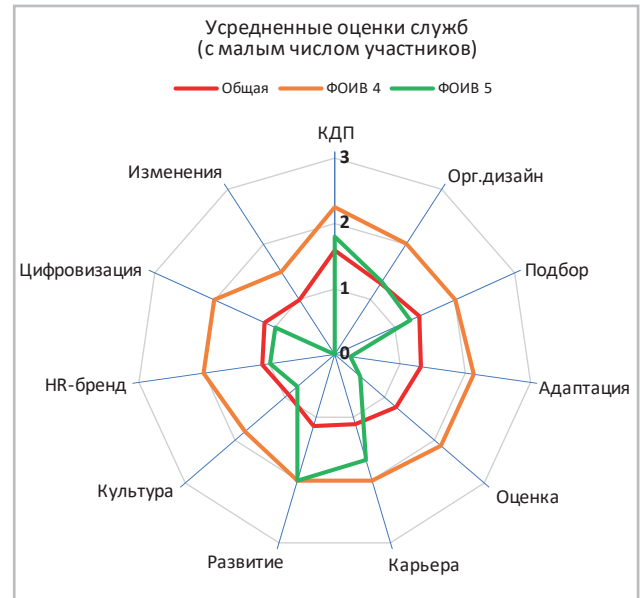


Рис. 3 / Fig. 3. Оценка профессиональных компетенций в федеральных органах исполнительной власти (федеральные службы) / Assessment of professional competencies in federal executive authorities (federal services)  
 Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Оцениваемые сотрудники ФОИВ 4 (руководитель отдела, а также универсальные специалисты, выполняющие несколько функций) обладают необходимым уровнем («2» и «2+») развития компетенций специалистов кадровых подразделений, с характеристиками «знаю, умею, использую новые технологии более 2-х лет». В оценке от ФОИВ 5 участвовали специалист по подбору и специалист-универсал, выполняющий несколько функций. Полученные данные характеризуют достаточный уровень развития их компетенций в области профессионального развития, но диссонируют с низким уровнем компетенций в области «Оценки» и «Адаптации», которые должны быть неразрывно связаны с подбором и профессиональным развитием. Наличие такого дисбаланса может влиять на эффективность работы с кадрами. Полное отсутствие компетенций по «управлению изменениями» у специалистов ФОИВ 5 указывает на риски при внедрении инноваций, в том числе по стандартам клиентоцентричности.

Наиболее сформированными компетенциями специалистов кадровых подразделений практически во всех субъектах РФ являются знания и навыки в области «кадрового администрирования».

Данные по оценке специалистов кадровых подразделений субъектов РФ, демонстрируют более высокий уровень компетенций РОИВ 4 (в диапазоне «2»- норма и «2+» – выше нормы), обеспечивающих уровень владения не только знаниями, но навыками и опытом использования

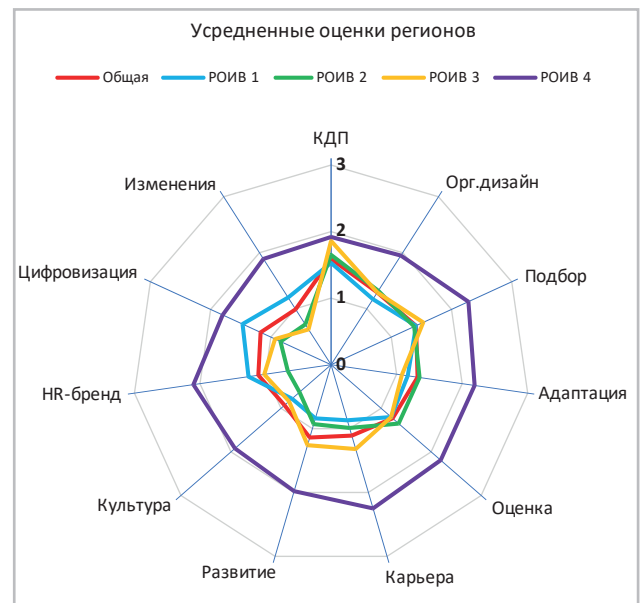


Рис. 4 / Fig. 4. Оценка профессиональных компетенций в высших органах исполнительной власти субъектов РФ / Assessment of professional competencies in the highest executive authorities of the constituent entities of the Russian Federation  
 Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

современных технологий, с небольшим «отставанием» от своего уровня остальных областей кадровой работы. Безусловно, РОИВ 4 может быть одной из площадок для наработки эффективного опыта по внедрению стандартов клиентоцентричности, сформироваться как центр компетенций, на базе которого могут разворачиваться стажировки федерального уровня (рис. 4).

Позитивный тренд развития компетенций по технологиям подбора, адаптации, оценки, управ-

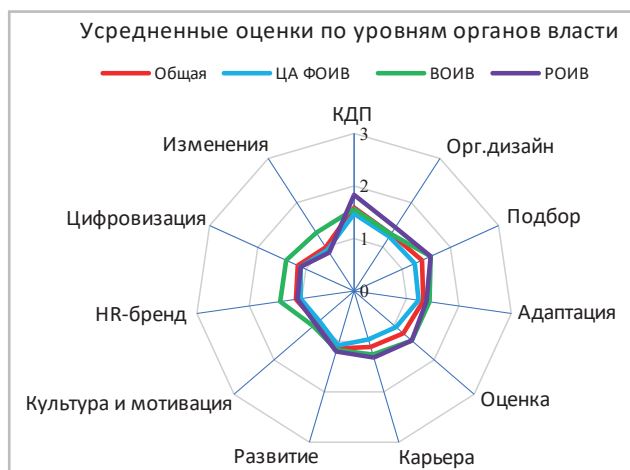


Рис. 5 / Fig. 5. Усредненные оценки компетенций по всем органам власти, участвующим в мониторинге / Average assessments of competencies for all authorities involved in monitoring

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

ления HR-брендом, цифровизацией, управления изменениями можно отметить в отношении 18 сотрудников кадровых подразделений в РОИВ 1.

РОИВ 3 (по оценке 20 сотрудников) приоритетно укрепляет компетенций подбора, профессиональном развитии, управлении карьерой (уровень «1+») при явном отставании компетенций по «управлению изменениями».

Выборка по оценке компетенций 30 кадровых специалистов РОИВ 2 показывает, что больше 50% компетенций находится на уровне «1», или ниже.

Данные по субъектам РФ (рис. 5) отражают в целом картину наличия более высокого уровня развития HR-компетенций специалистов и руководителей по сравнению с ФОИВ. Хотя из-за ограниченной выборки сложно утверждать, что это является характерным признаком в масштабах всей государственной службы.

Можно предположить, что кадровые службы субъектов РФ уделяют большое внимание развитию HR-компетенций не только в области: подбора, адаптации, управления карьерой, оценки, развития служебной культуры и мотивации, а также управления HR-брендом, цифровизацией, управления изменениями.

На основе синтеза всех полученных данных по компетенциям с учетом разного профиля участников оценки была сформирована «тепловая карта» компетенций как база для формирования целевых профилей HR-компетенций (табл. 2).

В дальнейшем полученные данные могут быть основой для разработки и внедрения единых подходов к оценке HR-компетенций кадровых специалистов и сопоставления результатов по всем государственным органам РФ.

В настоящий момент карта отражает необходимость «подтягивания» компетенций в области «управления изменениями», а также «мотивации и формирования корпоративной культуры», в т. ч. ценностей клиентоцентричности.

Таблица 2 / Table 2

«Тепловая карта» компетенций – основа для формирования целевых профилей HR-компетенций специалистов кадровых служб государственных органов / The “Heat map” of competencies is the basis for the formation of target profiles of competencies of HR specialists of state bodies

| Короткое название группы навыков / Short name of the skill group | Первый заместитель/ Заместитель руководителя ФОИВ/ Субъекта РФ (HR-партнер) / First Deputy / Deputy Head of the Federal Executive Office / Constituent entity of the Russian Federation (HR-partner) | Руководитель HR департамента/ управления/ службы / Head of HR team/ department/ office | HR-generalist (универсал, реализующий комплекс HR-функций) / HR-generalist (generalist, implementing a set of HR functions) | Руководитель/ начальник отдела (по подбору/ оценке, мотивации, наградам, профразвитию, антикоррупции и т.п.) / Head/Head of department (recruitment/ assessment, motivation, awards, professional development, anti-corruption, etc.) | Специалист по документационному обеспечению работы с персоналом / Documentation support HR specialist | Специалист по подбору / Recruitment specialist | Специалист по оценке и аттестации персонала / Personnel assessment and certification specialist | Специалист по развитию персонала/ карьеры персонала / Personnel development/ Personnel career specialist | Специалист по формированию государственной служебной культуры и мотивации / Public service culture and motivation specialist | Универсальный специалист (несколько функций) / Cross-functional specialist (multiple functions) |
|--|--|--|---|---|---|--|---|--|--|---|
| КДП  | 2,2  | 2,2  | 1,4   | 2,0   | 1,8   | 1,0  | 1,6   | 1,0  | 2,6  | 1,4   |
| Орг.дизайн   | 2,7  | 2,5  | 1,6   | 1,9   | 1,2   | 0,8  | 1,2   | 1,0  | 2,7  | 1,1   |
| Подбор   | 2,8  | 2,5  | 2,4   | 1,7   | 1,2   | 1,5  | 2,1   | 1,3  | 2,0  | 1,1   |
| Адаптация  | 3,0  | 2,1  | 1,8   | 1,6   | 1,2   | 1,1  | 1,5   | 1,5  | 1,0  | 1,1   |
| Оценка   | 3,0  | 2,1  | 2,1   | 1,5   | 1,0   | 0,9  | 2,0   | 1,1  | 2,0  | 1,0   |
| Карьера  | 3,0  | 1,9  | 1,8   | 1,4   | 1,0   | 0,6  | 1,6   | 1,5  | 2,3  | 0,9   |
| Развитие   | 2,0  | 1,8  | 1,7   | 1,5   | 1,0   | 0,4  | 1,4   | 1,7  | 2,5  | 0,9   |
| Мотивация, культура*   | 2,5  | 1,7  | 1,1   | 1,3   | 0,8   | 0,5  | 1,0   | 0,9  | 1,3  | 0,8   |
| HR-бренд   | 2,7  | 1,8  | 1,7   | 1,4   | 0,9   | 1,0  | 1,2   | 1,5  | 2,0  | 0,9   |
| Цифровизация   | 2,5  | 2,3  | 1,8   | 1,5   | 1,2   | 0,9  | 1,0   | 1,2  | 3,0  | 0,9   |
| Изменения  | 2,5  | 1,7  | 1,4   | 1,4   | 0,8   | 0,7  | 1,2   | 1,2  | 1,5  | 0,8   |

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

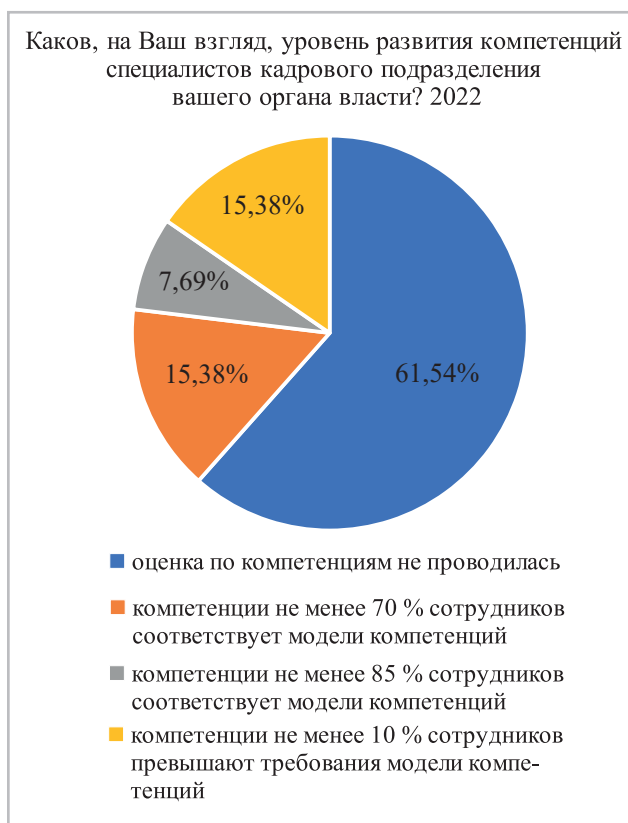


Рис. 6 / Fig. 6. Оценка уровня развития компетенций специалистов кадровых служб со стороны руководителя / Assessment of the level of competence development of HR specialists by the head  
 Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

В целом оценка профессиональных HR-компетенций сотрудников кадровых служб отражает характеристики развития кадровых подразделений государственных органов: более высокий уровень компетенций специалистов кадрового подразделения соответствует высокому уровню организации кадровой работы в органе, отраженном в данных по анализируемым областям кадровой работы (с учетом данных по другим областям исследования). Представленные выше данные совпадают с оценкой общего уровня компетенций со стороны руководителя кадрового подразделения (рис. 6), полученной в ходе оценки зрелости кадровой службы.

Согласно полученным данным 61,54% кадровых подразделений государственных органов – участников мониторинга не проводят ежегодную оценку HR-компетенций, возможно из-за отсутствия модели компетенций, или незнания технологии и предубеждения к ней (возможно по причине ее некорректного использования). Однако, почти 40% HR-служб госорганов (вероятно, тех, у кого есть модели компетенций) один раз в год или по запросу проводят эту работу.

## ВЫВОДЫ

Предложенный подход к оценке компетенций специалистов кадровых служб государственных органов на основании опроса и оценки «180°», реализованный в автоматизированном формате, позволяет не только оперативно и системно определять уровень готовности к использованию новых кадровых технологий (в том числе для внедрения стандартов клиентоцентричности), но и степень соответствия кадровых служб современным требованиям.

Результаты оценки HR-компетенций подтвердили авторскую гипотезу о недостаточном развитии HR-компетенций кадровых специалистов государственных органов – участников мониторинга в области «управления изменениями», «мотивации и формирования корпоративной культуры», что может негативно сказаться при внедрении стандартов клиентоцентричности в соответствии с концепцией «Государство для людей». Для минимизации возможных рисков предложено включить в типовые образовательные программы разного уровня на 2023–2024 гг. обязательные разделы по развитию знаний и навыков в области «управления изменениями», «мотивации и формирования корпоративной культуры», в т. ч. ценностей клиентоцентричности», формирования целевых планов индивидуального развития, саморазвития, а также программы дополнительного профобразования для кадровых специалистов госорганов.

Для доработки и утверждения модели HR-компетенций и правил формирования профилей компетенций по должностям, с учетом должностных регламентов, рекомендуется продолжить накопление данных оценки HR-компетенций с учетом результатов опросов «180°» и профессионального тестирования.

Мониторинг, включая оценку HR-компетенций, рекомендуется проводить ежегодно на основании автоматизированных опросных форм. При необходимости государственный орган может устанавливать дополнительные периоды мониторинга для решения оперативных задач.

Требуемый уровень HR-компетенций специалистов кадровых подразделений является необходимым условием обеспечения эффективности работы с кадрами, анализ результатов их оценки в составе регулярного мониторинга кадровой работы позволит:

- определять уровень кадровых специалистов государственного органа и сопоставлять его

с предыдущими периодами и бенчмарками в масштабе всей государственной службы;

- предупреждать возможные риски, связанные с кадровой работой и, как следствие, реализацией задач государственного органа;
- более точно планировать и реализовывать мероприятия по профессиональному развитию HR-компетенций сотрудников кадровых подразделений.

Предложенный подход к оценке HR-компетенций специалистов кадровых служб государственных органов по единой модели компетенций необходимо усилить профессиональным тестированием по всем процессам кадровой работы: поиску и комплектованию кадрового состава, адаптации, оценке, профессиональному развитию, мотивации, управлению результативностью, оргпроектированию и т.д.

#### БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, Россия.

#### ACKNOWLEDGEMENTS

The article is based on the results of research carried out at the expense of budgetary funds under the state assignment of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Алексенцева Ю.А., Петрова С.А., Сладкова Н.М., Ильченко О.А. Актуальные вопросы оценки профессиональных качеств государственных служащих. // *Социально-трудовые исследования*. 2019;3(36):98-111.
2. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М: Канон, 1996.
3. Кон И.С. Социологическая концепция Герберта Спенсера. История буржуазной социологии XIX–начала XX века / Под ред. И.С. Кона. Утверждено к печати Институтом социологических исследований АН СССР. М.: Наука. 1979;40-52. 6400 экз.
4. McKinlay J.B. Toward the Proletarianization of Physicians. Derber Ch. (ed.) *Professionals as Workers*. Boston: G.K. Hall & Co, 1982.
5. Parsons T. *The Professions and Social Structure (1939)* // Parsons T. *Essays in Sociological Theory (Revised Edition)*. New-York. *The Free Press*, 1966. P. 34-46.
6. Abbot A. Status and Status Strain in the Professions. *American Journal of Sociology*. 1981. Vol. 86.
7. Abbot A. *The System of Professions: an Essay on the Division of Expert Labour*. Chicago: University of Chicago Press, 1988.
8. Millerson G.L. *The Qualifying Association*. L., 1964.
9. Greenwood E. *Attributes of a Profession. Sociological Perspectives on Occupations*. Illinois: F.E. Peacock Publishers, 1972.
10. Абрамов Р. Н. Классификация исследовательских направлений в изучении занятий и профессий. (аналитический обзор) [21]. *Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология*. 2014;(3):22-50. EDN SQTYAR.
11. Мансуров В.А. Социология профессий. История, методология и практика исследований. В.А. Мансуров, О.В. Юрченко. *Социологические исследования*. 2009;8(304):36-45. EDN KTUKMN. <https://elibrary.ru/item.asp?id=12785491> (дата обращения 15.01.2023).
12. Подмарков В.Г. Человек в мире профессий. *Вопросы философии*. 1972;(8):60.
13. Шубкин В.Н. Социология и общество: Научное познание и этика науки. Монография. М.: ЦСПиМ, 2010. 424 с. URL: [https://socioline.ru/files/5/39/shubkin\\_v.n.\\_sociologiya\\_i\\_obshchestvo\\_-\\_2010.pdf](https://socioline.ru/files/5/39/shubkin_v.n._sociologiya_i_obshchestvo_-_2010.pdf) (дата обращения: 10.01.2023)
14. В.Ф. Черноволенко, В.Л. Оссовский, В.И. Паниотто. Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи. Киев: Наукова думка, 1979.
15. Чередниченко Г.А. Образовательные и профессиональные траектории российской молодежи (на материалах социологических исследований). М.: ЦСП и М, 2014. 560 с. URL: [https://www.5top100.ru/upload/iblock/3f7/cherednichenko\\_obrazov\\_i\\_prof\\_traektorii\\_rossiskoy\\_molodezhi.pdf](https://www.5top100.ru/upload/iblock/3f7/cherednichenko_obrazov_i_prof_traektorii_rossiskoy_molodezhi.pdf) (дата обращения: 15.01.2023)
16. Титма М.Х. Социально-профессиональная ориентация молодежи. М.Х. Титма. Таллинн: Ээсти раамат, 1982.
17. Тощенко Ж.Т. К классификации профессий: социотехнологическое измерение (опыт методологического анализа). *Социологические исследования*. 2022;(6):66-76. DOI 10.31857/S013216250019104-7. URL: <https://www.socis.isras.ru/article.html?id=9166&type=socis> (дата обращения: 15.09.2022).
18. Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования: монография. И. И. Чангли. Изд. 4-е, доп. Москва: ЦСПиМ, 2010. ISBN 978-5-900229-48-3. EDN QTYNEN.
19. Шкаратан О.И., Инясевский С.А. Социально-экономическое положение профессионалов и менеджеров. *Социологические исследования*. 2006;(10). URL: [https://www.isras.ru/files/File/Socis/2006-10/shkaratan\\_inyasevski\(1\).pdf](https://www.isras.ru/files/File/Socis/2006-10/shkaratan_inyasevski(1).pdf) (дата обращения: 15.01.2023).
20. White R. Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*. 1959. Vol. 66. No. 3.
21. Raven J. Competence in modern society: its identification, development and release. London: H.K. Lewis & Co., 1984.
22. Galton F. *Inquires Into the Human Faculty* L 1883. p. 44.
23. Уорд П. *Метод 360 градусов*. П. Уорд. пер. с англ. М.: HIPPO. 2006. 352 с.
24. Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы: Пер. с англ. М.: HIPPO, 2008. 201 с.

## REFERENCES

1. Aleksentseva Yu.A., Petrova A.M., Petrova S.A., Sladkova N.M., Ilchenko O.A. Topical issues of assessing the professional qualities of civil servants. *Social and Labor Research*. 2019;3(36):98-111. (In Russ.).
2. Durkheim E. On the division of social labor. Moscow: Canon, 1996.
3. Kohn I.S. The sociological concept of Herbert Spencer. History of Bourgeois Sociology of the XIX – early XX century. Edited by I. S. Cohn. Approved for publication by the Institute of Sociological Research of the USSR Academy of Sciences. Moscow: Nauka; 1979. p. 40-52. 6400 copies.
4. McKinlay J.B. Toward the Proletarianization of Physicians. Derber Ch. (ed.) Professionals as Workers. Boston: G.K. Hall & Co. 1982.
5. Parsons T. The Professions and Social Structure (1939). Parsons T. Essays in Sociological Theory (Revised Edition). New-York. The Free Press; 1966. p. 34-46.
6. Abbot A. Status and Status Strain in the Professions. *American Journal of Sociology*. 1981;86.
7. Abbot A. The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labour. Chicago: University of Chicago Press. 1988.
8. Millerson G.L. The Qualifying Association. L. 1964.
9. Greenwood E. Attributes of a Profession. Sociological Perspectives on Occupations. Illinois: F.E. Peacock Publishers. 1972.
10. Abramov R.N. Classification of research directions in the study of occupations and professions (analytical review). *Social Sciences and Humanities*. Domestic and foreign literature. Series 11: Sociology. 2014;(3):22-50. EDN SQTJAR.
11. Mansurov, V.A., Yurchenko O.V. Sociology of professions. History, methodology and practice of research. *Sociological Research*. 2009;8(304):36-45. EDN KTUKMN. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12785491> (accessed on 15.01.2023).
12. Podmarkov V.G. A man in the world of professions. *Questions of philosophy*. 1972;8:60. (In Russ.).
13. Shubkin V.N. Sociology and Society: Scientific Cognition and Ethics of Science. Monograph. M.: TSSPIM; 2010. 424 p. URL: [https://socioline.ru/files/5/39/shubkin\\_v.n.\\_sociologiya\\_i\\_obshchestvo\\_-\\_2010.pdf](https://socioline.ru/files/5/39/shubkin_v.n._sociologiya_i_obshchestvo_-_2010.pdf) (accessed: on 10.01.2023).
14. Chernovolenko V.F., Ossovsky V.L., Paniotto V.I. Prestige of professions and problems of social and professional orientation of youth. Kiev: Naukova Dumka. 1979.
15. Cherednichenko G.A. Educational and professional trajectories of Russian youth (based on the materials of sociological research). Moscow: CSP and M; 2014. 560 p. URL: [https://www.5top100.ru/upload/iblock/3f7/cherednichenko\\_obrazov\\_i\\_prof\\_traektorii\\_rossiskoy\\_molodezhi.pdf](https://www.5top100.ru/upload/iblock/3f7/cherednichenko_obrazov_i_prof_traektorii_rossiskoy_molodezhi.pdf) (accessed on 15.01.2023).
16. Titma M.H. Social and professional orientation of youth. M. H. Titma. Tallinn: Eesti raamat. 1982.
17. Toshchenko Zh.T. To the classification of professions: Sociotechnological dimension (experience of methodological analysis). *Sociological Research*. 2022;(6):66-76. DOI 10.31857/S013216250019104-7. URL: <https://www.socis.isras.ru/article.html?id=9166&type=socis> (accessed on 09/15/2022).
18. Changli, I.I. Work. Sociological aspects of the theory and methodology of research: Monograph. 4th ed., add.. Moscow: TSSPIM. 2010. ISBN 978-5-900229-48-3. UHT YEN IS HERE.
19. Shkaratan O.I., Inyasevsky S.A. Socio-economic situation of professionals and managers. *Sociological Research*. 2006;(10). URL: [https://www.isras.ru/files/Socis/2006-10/shkaratan\\_inyasevski\(1\).pdf](https://www.isras.ru/files/Socis/2006-10/shkaratan_inyasevski(1).pdf) (accessed on 15.01.2023).
20. White R. Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*. 1959;66(3).
21. Raven J. Competence in modern society: Its identification, development and release. London: H.K. Lewis & Co.. 1984.
22. Galton F. Inquires Into the Human Faculty L; 1883. p. 44
23. Ward P. Method 360 degrees. P. Ward. trans. from English. M.: HIPPO; 2006. 352 p.
24. Spencer L., Spencer S. Competencies at work. Models of maximum work efficiency: Trans. from English M.: HIPPO; 2008. 201 p.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Надежда Михайловна Сладкова** – кандидат педагогических наук, директор по развитию, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Nadezhda M. Sladkova** – Cand. Sci. (Pedag.), Development Director, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-2260-1646>  
 n.sladkova@vcot.info



**Ольга Александровна Воскресенская** – руководитель проектов, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Ol'ga A. Voskresenskaia** – Project Manager, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-8656-4207>  
 O.Voskresenskaia@vcot.info

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 02.02.2023; после рецензирования 13.02.2023, принята к публикации 14.02.2023.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 02.02.2023; revised on 13.02.2023 and accepted for publication on 14.02.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.



## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-71-82

УДК 331.5.024.54; 377.5; 378.1

JEL J24, I21, I25, I26, O15

# КОММЕРЦИАЛИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ С ПОЗИЦИИ ПОДГОТОВКИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

О.А. Колесникова<sup>a, d</sup>, Е.В. Маслова<sup>a, b, c</sup>, И.В. Окоелых<sup>d</sup><sup>a</sup> Воронежский государственный университет, <sup>b</sup> Воронежский институт экономики и социального управления, <sup>c</sup> Институт социального образования, <sup>d</sup> Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предмет** исследования – изменения в подготовке рабочей силы<sup>1</sup> в сфере высшего и среднего профессионального образования<sup>2</sup>, обусловленные ростом его коммерциализации. Цель работы – анализ происходящих в этих условиях количественных и структурных сдвигов, выявление их причин и оценка результатов. Актуальность исследования обусловлена необходимостью комплексного анализа влияния коммерциализации на развитие профессионального аспекта образования. **Научная новизна** состоит в теоретическом обосновании социальной сущности и подходов к развитию образования в условиях смешанной экономики, определении роли коммерциализации среди современных факторов влияния на профессиональное образование, выявлении ее положительных и негативных результатов. При проведении исследования использованы методы факторного и статистического анализа, социологических опросов, сравнительной логики, систематизации, нормативного (прескриптивного) моделирования и др. По **результатам** исследования авторы пришли к следующим **выводам**: современное профобразование в России относится к смешанным общественным благам, имеющим две формы выражения: бесплатную, гарантируемую государством, а также частную, коммерческую; терминологическое отождествление блага, формирующего и развивающего личность, с одной из приобретаемых человеком услуг искажает смысл этого отношения. Выявлен характер связи между отношениями собственности, возможностями и реальными тенденциями финансирования профессионального образования в России. Дана оценка роли и долевого вклада коммерческого сектора по уровням и видам профессионального обучения рабочей силы. Проанализированы все плюсы и минусы коммерциализации профобразования в стране, выявлено ее влияние на уровень его развития и изменение структуры. Систематизированы основные проблемы в рассматриваемой сфере, обозначены подходы к их решению.

**Ключевые слова:** коммерциализация; профессиональное и высшее образование; общественное благо; учебные места; СПО; бакалавриат; магистратура; финансирование.

**Для цитирования:** Колесникова О.А., Маслова Е.В., Окоелых И.В. Коммерциализация высшего и среднего профессионального образования в России в позиции подготовки рабочей силы. *Социально-трудовые исследования*. 2023;50(1):71-82. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-71-82.

## ORIGINAL PAPER

# COMMERCIALIZATION OF PROFESSIONAL EDUCATION IN RUSSIA FROM THE PERSPECTIVE OF WORKFORCE TRAINING

O.A. Kolesnikova<sup>a, d</sup>, E.V. Maslova<sup>a, b, c</sup>, I.V. Okolelykh<sup>d</sup><sup>a</sup> Voronezh State University, <sup>b</sup> Voronezh Institute of Economics and Social Management, <sup>c</sup> Institute of Social Education, <sup>d</sup> Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the research is changes in the training of the workforce in the field of higher and secondary vocational education due to the growth of its commercialization. The purpose of the work is to analysis of quantitative and structural changes occurring in these conditions, identification of their causes and evaluation of the results. The relevance of the study is due to the need for a comprehensive analysis of the impact of commercialization on the development of the professional aspect of education. **The scientific novelty** consists in the theoretical substantiation of the social essence and approaches to the development of education in a mixed economy, determining the role of commercialization among modern factors influencing professional education, and

<sup>1</sup> Подходы к интерпретации термина «рабочая сила» изложены нами в более ранних публикациях, например: Колесникова О.А., Маслова Е.В., Окоелых И.В. Проблемы трудовых ресурсов: дефицит, сдвиги в структуре, парадоксы старения / О.А. Колесникова, // Социально-трудовые исследования. 2022; 2(47):42–55.

<sup>2</sup> В дальнейшем в настоящей статье использовано объединенное понятие «профессиональное образование» по отношению к ВО и СПО.

identifying its positive and negative results. Methods of factor and statistical analysis, sociological surveys, comparative logic, systematization, normative (prescriptive) modeling, etc. are used in the study. Based on the **results** of the study, the authors came to the following **conclusions**: current professional education in Russia is a mixed public good that has two forms of expression: free, state-guaranteed, as well as private, commercial; the terminological identification of a good that forms and develops a person with one of the services acquired by a person distorts the meaning of this relationship. The nature of the relationship between property relations, opportunities, and real trends in the financing of professional education in Russia is revealed. The assessment of the role and contribution of the commercial sector by levels and types of professional training of the workforce is given. All the pros and cons of the commercialization of professional education in the country are analyzed, and its impact on the level of its development and changes in its structure is revealed. The main problems in the area under consideration are systematized, and approaches to their solution are outlined.

**Keywords:** commercialization; professional and higher education education; public good; educational places; vocational education; bachelor's degree; master's degree; financing.

**For citation:** Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. Commercialization of professional education in Russia from the perspective of workforce training. *Social and labor research*. 2023;50(1):71-82. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-71-82.

## ВВЕДЕНИЕ

Парадокс, но ученые и специалисты до сих пор не пришли к единому мнению, считать ли образование – это жизненно необходимое понятие – процессом, явлением, способом познания, сферой жизнедеятельности и т.п. Очевидно, это объясняется многогранностью образования. Поэтому и действующая нормативно-правовая база Российской Федерации трактует его двояко: как «...единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом», и одновременно как «совокупность ...знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенций», приобретаемых человеком в целях его всестороннего развития<sup>1</sup>.

Предмет нашего исследования составляют изменения в подготовке рабочей силы в сфере высшего и среднего профессионального образования, обусловленные ростом его коммерциализации. Таким образом, мы сосредоточили внимание на трансформациях, затрагивающих два уровня образования – среднее профессиональное и высшее в связи с выраженной тенденцией повышения доли платного обучения. Хотя в системе общечеловеческих ценностей, включая подготовку к трудовой деятельности, роль образования признана всеми, однако бесплатное высшее образование в различных модификациях существует сейчас всего в 13 странах мира, еще в 4 странах – оно лишь частично бесплатное. В остальных образование практически на всех уровнях является дорогостоящим товаром.

Вряд ли все граждане России знают, что Конституцией РФ гарантируются общедоступность и бесплатность только дошкольного, школьного и среднего профессионального образования.

Реализовать свое конституционное право на получение бесплатного высшего образования каждый гражданин может лишь на конкурсной основе<sup>2</sup>. Это – шаг назад по сравнению с гарантиями образования в Советском Союзе: в Конституции СССР 1977 г. было закреплено право граждан на всеобщее бесплатное образование всех уровней, от начального до высшего<sup>3</sup>.

Старшему поколению известно, что в 1959 г. для комитета по вопросам науки НАТО был подготовлен специальный доклад об образовании и кадровых резервах СССР. В выводах доклада было сказано: «Государства, самостоятельно соревнующиеся с СССР, впустую растрачивают свои силы и ресурсы в попытках, обреченных на провал. ...стоит всерьез задуматься над заимствованием и адаптацией советских методов. Это может включать, помимо прочего... упразднение «свободного рынка» квалифицированных трудовых ресурсов; принятие и, возможно, усиление мер по его государственному регулированию» (Аналитическая записка НАТО об образовании в СССР, 1959 г. История России<sup>4</sup>).

Среди изменений в системе российского профессионального образования, происшедших после распада СССР, наиболее существенным и судьбоносным представляется его коммерциализация. Этот процесс продолжает нарастать, захватывая все уровни образовательной структуры, сказываясь на подготовке и квалификации рабочей силы. Но если в школе коммерциализация приняла форму повального платного репетиторства (как показало исследование РАНХИГС, им пользуются 64,7% школьников в дополне-

<sup>1</sup> Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 17 февраля 2021 г.). Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174).

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации (принята 12.12.1993 г., с изменениями от 01.07.2020). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399).

<sup>3</sup> Конституция СССР 1977 года. URL: <https://nnov.hse.ru/ba/law/igpr/constUSSR1977>.

<sup>4</sup> Аналитическая записка НАТО об образовании в СССР. 1959 г. История России. URL: <https://statehistory.ru/4316/Analiticheskaya-zapiska-NATO-ob-obrazovanii-v-SSSR-1959-g>.

Таблица 1 / Table 1

## Динамика численности и доли студентов–«платников» по уровням профессионального образования / Dynamics of the number and share of «paid» students by levels of professional education

| Обучаются по программам / Study programs | Численность студентов, тыс. чел. / Students, thousand people |        |        |        |        |        |
|--|--|--------|--------|--------|--------|--------|
|  | 2000   | 2005   | 2010   | 2018   | 2020   | 2021   |
| - квалифицированных рабочих <sup>1</sup> | -  | -      | -      | 542,1  | 576,5  | 577,7  |
| из них платно по договорам               |  |        |        | 14,9   | 29,3   | 34,3   |
| в %                                      | -  | -      | -      | 2,7    | 5,1    | 5,9    |
| - специалистов среднего звена            | 2360,8   | 2590,7 | 2125,7 | 2464,3 | 2759,8 | 2856,2 |
| из них платно по договорам               | 770,7  | 986,8  | 639,8  | 835,3  | 1055,9 | 1130,4 |
| в %                                      | 32,6   | 38,1   | 30,1   | 33,9   | 38,3   | 39,6   |
| - высшего образования                    | 4741,4   | 7064,6 | 7049,8 | 3782,5 | 4049,3 | 4044,2 |
| из них платно по договорам               | 1939,4   | 4061,9 | 4430   | 1877,5 | 2144,8 | 2109,6 |
| в %                                      | 40,9   | 57,5   | 62,8   | 49,6   | 53,0   | 52,2   |

Источник / Source: [18, с. 39, 41, 43; 20, с. 199, 204]; расчет авторов / [18, p. 39, 41, 43; 20, p. 199, 204]; authors' calculations.

<sup>1</sup> Согласно статье 108 Федерального закона об образовании, начальное профессиональное образование с 2013 года приравнивается к среднему профессиональному по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

ние к бесплатному обучению на уроках)<sup>5</sup>, то за школьным порогом она все более становится способом получения специальности/профессии. В наибольшей степени это касается высшего образования, хотя в последние годы все более распространяется и на среднее профессиональное (табл. 1).

В 2000–2021 гг. в России численность лиц, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, сократилась с 1679 тыс. чел. в 2000 г.<sup>6</sup> до 577,7 тыс. чел. в 2021 г. Была растущей (в 1,2 раза), да и то с перерывами, лишь динамика численности обучающихся по программам специалистов среднего звена. Численность студентов, обучающихся по программам высшего образования, колебалась с минимумом в 2018 г., а за весь период тренд оказался падающим – до 85,3% к его началу.

При этом в структуре всех видов профессионального образования неуклонно увеличивается доля коммерческого сегмента. В 2021 г. он составлял в подготовке квалифицированных рабочих 5,9%, специалистов среднего звена – 39,6%, с высшим образованием – 52,2%. А в середине рассматриваемого периода эта доля была существенно выше (62,8%).

### МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ЭМПИРИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Убеждены, что суть этого сложного феномена имеет смысл исследовать не только с позиции причин, содержания, проблем, но обязательно

но – последствий и перспектив для подготовки квалифицированной рабочей силы. Эмпирической базой настоящего исследования являются данные Росстата – статистика образования, занятости, востребованности профессий на рынке труда, материалы социологических исследований, публикации в СМИ, а также авторские данные предыдущих исследований по близкой проблематике [1]. При проведении исследования использованы методы факторного и статистического анализа, социологических опросов, сравнительной логики, систематизации, нормативного (прескриптивного) моделирования и др.

В качестве исходных методологических оснований современной трактовки роли профессионального образования для общества, государства и личности в работе использованы теории общественных благ и услуг, с учетом современных потребностей интерпретируется теория рынка труда.

Профессиональное образование, являясь важнейшей составляющей человеческого капитала, относится также к общественным благам. Согласно теории общественных благ (П. Самуэльсон, М. Олсон, Р. Масгрейв), в рыночных условиях профессиональное образование лишь отчасти является «чистым», бесплатным, всеобщим общественным благом. Однако, исходя из статистики, можно утверждать, что все большая его доля превращается в частное коммерческое благо, предоставляемое на конкурентной основе тому, кто за него заплатил, обладая потребительской стоимостью и стоимостью, рыночной ценой, избирательностью и альтернативностью использования<sup>7</sup> [2, с.275–276]. В рамках теории

<sup>5</sup> Две трети школьников в России пользуются услугами репетиторов // Вести образования, 10.03.2020. URL: [https://vogazeta.ru/articles/2020/3/10/analytics/11928-dve-treti-shkolnikov\\_v\\_rossii-polzuyutsya-uslugami-repetitorov](https://vogazeta.ru/articles/2020/3/10/analytics/11928-dve-treti-shkolnikov_v_rossii-polzuyutsya-uslugami-repetitorov).

<sup>6</sup> Образование в цифрах: 2022: краткий статистический сборник / Л.М. Гохберг, Л.Б. Кузмичева, О.К. Озерова и др.; Нац.исслед.ун-т «Высшая школа экономики». – М.: 2022, 132 с.

<sup>7</sup> Образование как смешанно-общественное благо. URL: [https://studexpo.net/1261367/makroekonomika/obrazovanie\\_smeshanno-obshchestvennoe\\_blogo](https://studexpo.net/1261367/makroekonomika/obrazovanie_smeshanno-obshchestvennoe_blogo).

общественных благ образование является квазиобщественным – благом, по поводу которого возможны ограниченные исключения и конкуренция [3; 4, с.362]. Однако, пользуясь принятой классификацией, современное профессиональное образование в России следует скорее относить к смешанным общественным благам, выделяя экономическую и социальную характеристики данной категории.

Большое распространение среди специалистов получила также трактовка образования как социально значимой услуги, приравняемой по ряду признаков (сфера создания, платность, наличие заказчика и потребителя и др.) к услугам здравоохранения, культуры, искусства и т.п. Дискуссия по этому вопросу в экономической литературе не прекращается. В этом контексте стало привычным выделять и рассматривать взаимодействие двух типов рынка – труда и образовательных услуг. Благодаря распространению этой терминологии как бы априори признается, что образование – услуга, а не благо [5, 6, 7].

Наша позиция состоит в следующем. Мы полагаем, что по своей социальной сущности образование является общественным благом. Но при этом оно имеет две формы выражения: а) всеобщую и бесплатную, гарантируемую государством; б) частную коммерческую, платно и на конкурсной основе предоставляемую заинтересованным пользователям различными исполнителями (заказчиками). Платный, товарный характер этой формы образования обусловлен ограниченными возможностями бесплатного, а также необходимостью компенсировать затраты по его подготовке и предоставлению. При этом считаем, что терминологическое отождествление блага, формирующего и развивающего личность, с одной из приобретаемых человеком услуг не только искажает смысл возникающего двусторонне активного договора. Оно вредно, поскольку ставит «пользователя услуги» в положение «клиента, который всегда прав», а преподавателя – в зависимого от денег клиента исполнителя. Причем сам характер услуги предполагает акт ее передачи, а не последовательный процесс овладения знаниями в тандеме «наставник – ученик».

Поэтому теоретически оправданной и социально востребованной является принятая по просьбе учительского сообщества поправка к Федеральному Закону «Об образовании в Российской Федерации», согласно которой гарантированное государством образование больше не будет трактоваться как услуга, а в статье о

его финансировании используются формулировки «объем финансового обеспечения реализации образовательной программы» и «объем финансового обеспечения выполнения государственного (муниципального) задания»<sup>8</sup>. Причем специалисты разъясняют, что термин «услуга» в сфере финансовых отношений использовался как расчетная величина и в этом значении сохраняется в ряде взаимосвязанных нормативных документов.

Однако нет сомнения, что одно только терминологическое регулирование не в состоянии поднять на необходимую обществу высоту снизившийся престиж образования и преподавателей. В этой сфере накопилось очень много острых проблем, носящих системный характер, и решать их необходимо также системно.

Образование нельзя развивать по обычным законам рынка, руководствуясь главным образом спросом работодателей на рабочую силу и ее предложением со стороны ищущих работу лиц. Очень важен вопрос о приоритетности и экономической значимости субъектов этого спроса и предложения. Представляется, что в нынешних условиях выдавливания России из сложившейся системы мирохозяйственных связей приоритетными должны быть интересы государства и общества, а не крупнейших собственников – монополий и олигополий в различных сегментах рынка. Крайне важно обеспечение баланса между потребностями общества в лице государства, рынков труда и образовательных программ.

Но сегодня потребности военной и гражданской экономики меняются так стремительно, что медлительный рыночный механизм не успевает их отражать адекватно. Поэтому как никогда нужны нетривиальные методики прогнозирования потребностей подготовки квалифицированной рабочей силы. При этом необходимо учитывать современные факторы, определяющие необходимость и возможности изменений в структуре и содержании образования:

- влияние НТР на структуру кадровых потребностей разного уровня подготовки;
- происходящие и прогнозируемые изменения в обеспеченности отраслей экономики рабочей силой;
- возможности и виды финансирования подготовки кадров и их дальнейшего использования в отраслях экономики;

<sup>8</sup> Федеральный закон от 24 сентября 2022 г. № 371-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405234611>.

- настоящее и будущее развитие дистанционного обучения;
  - значимость для современной РФ Болонской системы (поэтапный отказ от нее определен Президентом РФ в Послании Федеральному собранию, однако последствия ее применения будут сказываться еще достаточно долго) и распространения английского языка и др.
- В этой большой совокупности факторов коммерциализация образования с ее плюсами и минусами играет важную и недостаточно изученную роль.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

### 1. Динамика профессионального образования в условиях коммерциализации

Коммерциализация образования в России – неизбежный процесс, следствие перехода от плановой экономики к смешанной. Однако его масштабы, темпы, формы организации этого процесса носят объективно-субъективный характер. Представляется, что базисными факторами этого перехода являются сложившиеся отношения собственности (прежде всего доля государственного сектора в экономике), а также уровень экономического развития страны, определяющий возможности государственного финансирования образования. Но между этими основными факторами и распространением коммерциализации в сфере профессионального образования нет прямой связи ввиду сложности процессов.

В общественных оценках коммерциализации образования имеются две крайности – от сугубо негативной до весьма позитивной<sup>9</sup> [8, с.273-274], между которыми много промежуточных. Интересна такая позиция: «...образование обречено зарабатывать деньги на свои реформы самостоятельно» [9, с.110]. Однако даже при столь пессимистическом взгляде на источники финансирования сферы образования нельзя согласиться с автором, что «рынок сам диктует условия, определяет приоритеты». Ориентироваться на рыночные приоритеты особенно пагубно в сегодняшних политических и экономических условиях.

В смешанной экономике государственный сектор и возможности государства неизбежно суживаются, а приоритеты ситуационно меняются, как упоминалось выше. В СССР даже в послевоенные 1946–1950 гг. доля образования составляла примерно 70% расходов на просве-

щение, которые выросли с 12% до 14% от общих расходов государственного бюджета. По этим показателям СССР тогда входил в первую десятку стран мира.

Современная Россия в последнем опубликованном рейтинге стран (2021 г.) по уровню образования занимала 39 место.<sup>10</sup> При этом динамика расходов на образование – падающая. Так консолидированные расходы на образование в 2014 г. составляли 4,1% от ВВП, а в 2018 г. – уже 3,6%<sup>11</sup>. Хотя ВВП России, согласно подсчетам Всемирного банка и МВФ, в 2021 г. по паритету покупательной способности находился на 6-м месте в мире, по уровню расходов на образование страна занимала 98-е место (!) в мире в 2014 г. и всего лишь 84-е – в 2018 г. Лидеры данного рейтинга затрачивают на образование в среднем по 7-8% ВВП. Причем среди опережающих Россию много стран из Африки и других государств «третьего» мира<sup>12</sup>.

Сравнительный анализ динамики ВВП РФ и расходов на образование в его составе показывает, что она неравномерна и их тенденции часто не совпадают (табл. 2).

Например, в 2017 г. ВВП РФ увеличился на 1,8% к уровню предыдущего года, госрасходы на образование практически не изменились, но их доля и в ВВП и госбюджете России тем не менее возросла. В 2018 г. при росте ВВП на 2,8% доля затрат на образование в его составе уменьшилась, а в расходах госбюджета, наоборот, возросла с 3,7% до 4,3%. В следующем году при меньшем темпе роста ВВП (102,2%) расходы на образование увеличились на 6,4%. Следует заметить, что статистические данные по финансированию образования, в особенности в международных сравнениях и в долевом отношении к ВВП, существенно различаются по источникам и требуют затратных по времени изысканий<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> Рейтинги стран по уровню и качеству образования 2021: место России в списке. URL: <https://top-rf.ru/places/616-obrazovanie.html>; United Nations Development Programme: Education Index 2022. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/education-index>.

<sup>11</sup> Расходы на образование: СССР 1946 vs РФ 2016. URL: <https://politshturm.livejournal.com/58963.html>; Анализ тенденций в бюджетно-налоговой сфере России. URL: <https://www.rea.ru/ru/SiteAssets/Pages/analiz-tendencij-v-budzhetho-nalogovoj-sfere-rossii>. В СССР госбюджет составлял в разные периоды от 1/2 до 1/3 ВВП, а в РФ – 1/6 – 1/5 ВВП – расчеты авторов.

<sup>12</sup> Рейтинг стран мира по уровню расходов на образование // Гуманитарный портал. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/global-education-expenditure>; Калинин К. Место России в мире по расходам на образование // Проза.ру. URL: <https://proza.ru/2020/03/26/795>.

<sup>13</sup> К примеру, данные UNESCO по показателю «доля образования в ВВП» существенно отличаются от российских в большую сторону: за 2000 – 2018 годы среднее значение показателя для России составило, по их расчетам, 3,83% при минимуме 2,94% в 2000 г. и максимуме 4,69% в 2017 г. – UNESCO: Россия Расходы на образование, процент ВВП – данные, диаграмма | TheGlobalEconomy.com. – [https://ru.theglobaleconomy.com/Russia/Education\\_spending/](https://ru.theglobaleconomy.com/Russia/Education_spending/)

<sup>9</sup> Глобальная проблема приватизации и коммерциализации образования. URL: <https://antizoomby.livejournal.com/436493.html>.

Таблица 2 / Table 2

Сравнительный анализ динамики ВВП РФ и расходов на образование в его составе, % / Comparative analysis of the dynamics of the GDP of the Russian Federation and the costs of education in its composition, %

|  | 2000  | 2005  | 2010   | 2015 | 2016   | 2017   | 2018   | 2019   |
|--|-------|-------|--------|------|--------|--------|--------|--------|
| ВВП в % к пред. году                               | 110,0 | 106,4 | 104,5  | 98,0 | 100,2  | 101,8  | 102,8  | 102,2  |
| Государственные расходы на образование, млрд. руб. | -     | -     | 3494.3 | -    | 3632.1 | 3626.7 | 3668.6 | 3903.0 |
| то же в % к ВВП                                    | 2,9   | 3,3   | 4,1    | 3,7  | 3,6    | 3,7    | 3,5    | 3,7    |
| Доля образования в расходах госбюджета, %          | -     | 4,5   | 4,4    | 3,9  | 3,6    | 3,7    | 4,3    | 4,5    |

Источник / Source: ВВП России по годам: 1991-2022. Объем и динамика. – <http://global-finances.ru/vvp-rossii-po-godam>; [20, с.26]. Расчеты авторов / Russian GDP by years: 1991-2022. Volume and dynamics. – <http://global-finances.ru/vvp-rossii-po-godam>; [20, p.26]. Authors' calculations.

Таблица 3 / Table 3

Уровень образования населения по возрастным группам на 1000 человек соответствующего возраста (по данным микропереписи населения 2015 года) / The level of education of the population by age groups per 1000 people of the corresponding age (according to the micro-census of the population in 2015)

| Возрастные группы / Age groups | Указали уровень образования / Indicated the level of education | Имеют профессиональное образование / Professional education   |                                    |   |   | Имеют общее образование / General education |  |  |
|--------------------------------|--|---|------------------------------------|---|---|---|--|--|
|                                |  | высшее, неполное высшее / higher, incomplete higher education | среднее/ secondary-level education | из них по программам / of them by programs          |   | среднее / secondary-level education         | основное (неполное среднее) / basic (incomplete secondary education) | начальное, дошкольное, не имеют образования / primary, preschool, no education |
|                                |  |   |                                    | специалистов среднего звена / mid-level specialists | квалифицированных рабочих / skilled workers |   |  |  |
| Все население от 6 лет         | 16074  | 259   | 306                                | 253   | 53  | 171   | 98   | 166  |
| 30-34                          | 1525   | 386   | 345                                | 278   | 67  | 197   | 67   | 5  |
| 35-39                          | 1301   | 366   | 368                                | 297   | 71  | 179   | 82   | 5  |
| 50-54                          | 1169   | 265   | 476                                | 393   | 83  | 208   | 45   | 6  |
| 65-69                          | 668  | 256   | 413                                | 329   | 84  | 172   | 136  | 23   |
| 70 и более                     | 1121   | 187   | 257                                | 219   | 38  | 116   | 181  | 245*; 14**   |

\* – с начальным образованием

\*\* – не имеют образования

Источник / Source: Статистический ежегодник. 2020, с. 152/ Statistical Yearbook. 2020, p. 152. URL: [https://burstat.gks.ru/storage/mediabank/4SFWNvRf/ege2020\\_obr.pdf](https://burstat.gks.ru/storage/mediabank/4SFWNvRf/ege2020_obr.pdf).

Проведенный анализ, во-первых, показывает, что в России не прослеживается тенденция следования финансирования образования за динамикой ВВП, а, следовательно, и приоритетная стратегическая линия его развития; во-вторых, при всей многочисленности публикаций по образовательной тематике, очевидно наличие множества пробелов и недоступных анализу вопросов в информационном обеспечении данной сферы.

Например, сложно отследить изменение структуры образования населения России с переходом к рыночной экономике и на разных ее этапах. Поэтому, анализируя статистические данные микропереписи населения 2015 г. об уровне его образования в расчете на 1000 человек по возрастным группам, рассмотрим, как отразилась на этой структуре коммерциализация.

Данные табл. 3 демонстрируют (на примере 30-39-летних, чье образование полностью сформировалось в рыночной экономике), что в условиях коммерциализации количественные характеристики образования заметно улучшились. Среди них число лиц с высшим образованием на 1000 человек населения выросло с 259 чел. до

386–366 чел. (или на 49-41,3%, соответственно), причем среди 30-34-летних данная профессиональная когорта преобладает. Увеличилось и число имеющих среднее профессиональное образование, хотя и в меньшей степени (на 12,7% для первой и 20,3% для второй рассматриваемых возрастных групп).

В обеих возрастных группах только 1/4 не имеет профессионального образования.

В двух следующих, старших возрастных группах (50-69-летних, чье профессиональное образование практически было получено в советскую эпоху), преобладают уже лица со средним профессиональным образованием, среди которых увеличилась доля квалифицированных рабочих.

В группе 65-69-летних резко – до 136 чел. на 1000 чел. – возросло количество лиц с основным (неполным средним) образованием. Данная структура отражает условия получения советского профессионального образования 70–80-х годов. В самой старшей группе (от 70 лет и более, т.е. послевоенного и отчасти военного поколения) 55,6% лиц не имеют профессионального образования, а каждый четвертый обладает начальным школьным.

Таблица 4 / Table 4

Динамика числа организаций среднего и высшего профессионального образования за 1980-2015 гг. / Dynamics of the number of organizations of secondary and higher professional education for 1980-2015

|  | 1980  | 2000  | 2008  | 2015  | 2020  | 2020 в % к базов. году / 2020 in % to base year |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| Число организаций, осуществляющих проф. подготовку специалистов среднего звена | 2505  | 2703  | 2784  | 2891  | 3611  | 144,2   |
| в т.ч.:  |       |       |       |       |       |   |
| - государственных и муниципальных  | 2505  | 2589  | 2535  | 2645  | 3184  | 127,1   |
| - частных  | -     | 114   | 249   | 246   | 427   | 374,6   |
| Число образовательных организаций высшего образования                          | 494   | 965   | 1134  | 896   | 710   | 143,7   |
| в % к 1980г.   | 100,0 | 195,3 | 229,6 | 181,4 | 143,7 |   |
| в т.ч.:  |       |       |       |       |       |   |
| - государственных и муниципальных  | 494   | 607   | 660   | 530   | 497   | 100,7   |
| - частных  | -     | 358   | 474   | 366   | 213   | 59,5  |
| в % к 2000г.   | -     | 100,0 | 132,4 | 102,2 | 59,5  |   |

Источник / Source: показатели статистики образования в России с 1980 по 2019 год / indicators of education statistics in Russia from 1980 to 2019. URL: <https://infotables.ru/statistika/72-obrazovanie-i-zdravookhranenie-v-rossii/793-osnovnye-pokazateli-obrazovaniya>; Анализ рынка среднего профессионального образования в России в 2016-2020 гг., оценка влияния коронавируса и прогноз на 2021-2025 г. / Analysis of the secondary professional education market in Russia in 2016-2020, assessment of the impact of the coronavirus and forecast for 2021-2025. URL: [https://businessstat.ru/images/demo/secondary\\_vocational\\_education\\_russia\\_demo\\_businessstat.pdf](https://businessstat.ru/images/demo/secondary_vocational_education_russia_demo_businessstat.pdf); [18, с. 53]. Расчеты авторов / [18, p. 53]. Authors' calculations.

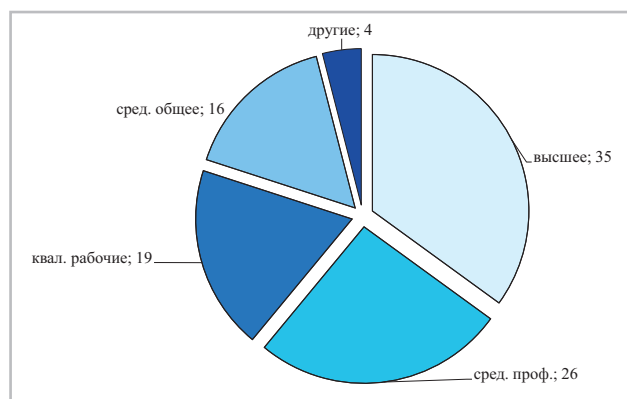


Рис. 1 / Fig. 1. Структура занятых лиц в России по уровням образования – 2020 г., % / Structure of the employed in Russia by levels of education – 2020, %

Источник / Source: рабочая сила, занятость и безработица в России 2020 - июль 2020 / labor force, employment and unemployment in Russia 2020 - July 2020. URL: <https://nangs.org/analytics/rosstat-rabochaya-sila-zanyatost-i-bezrabotitsa-v-rossii-onlajn-rar-docx>

Таким образом, несмотря на уменьшение государственного финансирования, уровень профессионального образования населения повысился. Такой рост обеспечен в основном за счет создания и функционирования частных организаций, осуществляющих подготовку специалистов высшего и среднего уровня. За период 1980–2020 гг. число тех и других увеличилось в целом почти в полтора раза, причем в сфере высшего образования максимум их роста пришелся на 2005–2010 гг., а среднего профессионального – на конец периода (табл. 4).

В 2020 г. доля частного сегмента среди организаций среднего профессионального образования составила 11,8%, а среди организаций высшего образования – 30%.

Возросшая в рыночной экономике доступ-

ность получения высшего образования, вкупе с длительно сохранявшимся с советских времен представлением о нем как о необходимой ценности, обусловили отмеченное количественное улучшение образования как населения в целом, так и занятых жителей РФ в его составе (рис. 1).

Налицо позитивные сдвиги в уровне профессионального образования работающей части населения страны: по сравнению с 2008 г. на 6,2 п. п. возросла доля лиц с высшим образованием, со средним общим – снизилась на 4,8 п. п., со средним профессиональным – на 0,7 п. п. и с начальным профессиональным образованием – на 0,4 п. п.<sup>14</sup>

В итоге по охвату взрослого населения 25–64 лет третичным<sup>15</sup>, или высшим и средним профессиональным образованием, Россия занимает 3-е место в мире (57%), уступая только Ирландии (59%) и Канаде (58%) [10, с.49-50].

## 2. Влияние коммерциализации образования на его структуру

В условиях коммерциализации экономики происходят не только количественные, но и большие структурные сдвиги в подготовке кадров, во многом с противоположными тенденциями (табл. 5).

За долгосрочный 40-летний период 1980–2020 гг. рост численности студентов и выпуск-

<sup>14</sup> Население России до 2030 года – демографические и функциональные прогнозы. URL: [http://www.demoscope.ru/weekly/knigi/ns\\_09/acrobat/glava6.pdf](http://www.demoscope.ru/weekly/knigi/ns_09/acrobat/glava6.pdf).

<sup>15</sup> Согласно Международной стандартной классификации образования ЮНЕСКО, третичное образование основывается на полном среднем образовании и включает углубленное профессиональное, т.е. высшее и среднее специальное образование [16].

Динамика численности и выпуска студентов организаций профессионального образования / Dynamics of the number and graduation of students of professional education organizations

|   | 1980      | 1990      | 2000            | 2010             | 2020            | 2020 к<br>1980, % /<br>2020 to<br>1980, % | 2020 к<br>2000, % /<br>2020 to<br>2000, % |
|---|-----------|-----------|-----------------|------------------|-----------------|---|---|
| Численность студентов, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, тыс. человек         | 2642      | 2270      | 2360,8          | 2125,7           | 2759,8          | 104,5                                     | 116,2                                     |
| в том числе: - в государственных и муниципальных организациях<br>- в частных                                  | 2642<br>- | 2270<br>- | 2308,6<br>52,2  | 2026,8<br>98,9   | 2470,1<br>289,8 | 93,5                                      | 107,0<br>555,2                            |
| Выпущено специалистов среднего звена из профессиональных образовательных организаций, тыс. человек            | 721       | 637       | 579             | 572              | 552,8           | 76,7                                      | 95,5                                      |
| Выпущено специалистов среднего звена на 10 000 занятых в экономике, человек                                   | 98        | 85        | 90              | 85               | 75              | 77,0                                      | 83,3                                      |
| Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, тыс. человек       | 3046      | 2825      | 4741,4          | 7049,8           | 4049,3          | 132,9                                     | 85,4                                      |
| в том числе: - в государственных и муниципальных организациях<br>- в частных                                  | 3046<br>- | 2825<br>- | 4270,8<br>470,6 | 5848,7<br>1201,1 | 3715,1<br>334,2 | 122,0                                     | 87,0<br>71,1                              |
| Выпущено бакалавров, специалистов, магистров из образовательных организаций высшего образования, тыс. человек | 460       | 401       | 635             | 1468             | 849,4           | 184,7                                     | 133,7                                     |
| Выпущено бакалавров, специалистов, магистров на 10 000 занятых в экономике, человек                           | 63        | 53        | 99              | 217              | 126             | 200,0                                     | 127,3                                     |

Источник / Source: Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб./Rosstat. М., 2021. – 177 с; с. 119, 121, 123; Показатели статистики образования России с 1980 по 2019 год / Labor and employment in Russia. 2021: Stat.yer./Rosstat. М., 2021. - 177 p.; pp. 119, 121, 123; Indicators of Russian education statistics from 1980 to 2019. URL: <https://infotables.ru/statistika/72-obrazovanie-i-zdravookhranenie-v-rossii/793-osnovnye-pokazateli-obrazovaniya>; Расчеты авторов / Authors' calculations.

ников вузов составил, соответственно, 132,9% и 184,7%, что значительно больше чем в организациях СПО (соответственно, 104,5% и 76,7% – спад). Однако по сравнению с 2000 г. (за 20 лет) число студентов вузов в 2020 г. наоборот, сократилось (85,4%) при существенном увеличении количества обучающихся в организациях СПО (116,2%).

Для СПО в этот период характерен огромный рост числа обучающихся в частных организациях (более чем в 5,5 раза), тогда как в вузах отмечается обратная тенденция, особенно в частных (табл. 5), где контингент студентов последовательно сокращается, по причине того, что число государственных и муниципальных вузов практически сравнялось с исходным уровнем 40-летней давности. Тем не менее, количество выпускников, получивших высшее образование, пока продолжает расти – как в абсолютных цифрах, так и в расчете на 10 тыс. занятых в экономике: сказывается 5-летний и более период обучения в вузах. Напротив, численность специалистов, подготовленных учреждениями СПО, уменьшается в том и другом измерении.

Наряду с этим, в последние годы в развитии СПО обозначились две новые тенденции (табл. 5): а) общего роста численности студентов и б) опережающего роста в структуре СПО частного сектора (555,2%). За последние 20 лет увеличилось и число студентов СПО в государственных и муниципальных образовательных организациях, где нередко обучение осуществляется на

платной основе. В связи с этим в СМИ активно обсуждается вопрос, почему в последнее время все большая часть выпускников 9-х и 11-х классов школ делает выбор в пользу СПО<sup>16</sup>.

По данным за 2005-2020 гг., которые приводят В.А. Мальцева и А.И. Шабалин:

- доля обучающихся за этот период по программам среднего профессионального образования выросла среди выпускников 9–11-х классов школ на 17 п. п. и охватывала 39,1% их состава;
- охват молодежи 17–25 лет высшим образованием, наоборот, несколько понизился – с 1/3 до 29,2%;
- интерес выпускников 9-х классов к получению квалифицированных рабочих профессий все это время снижался – с 22,1% до 13,2% их охвата [11, с. 18]. Следовательно, все больше выпускников 9-х и 11-х классов школ сделали выбор в пользу получения специальностей среднего профессионального уровня (а не начального профессионального, которое сегодня включено в систему СПО).

Такой поворот российского общества к выбору более прагматичной образовательной траектории можно приветствовать, тем более что этот шаг не исключает в дальнейшем получения высшего образования. Но одновременно необхо-

<sup>16</sup> Например, в публикациях: Высшее или среднее? Какое образование выбирают выпускники / Skillbox Media. URL: <https://skillbox.ru/media/education/pochemu-vypuskniki-shkol-vsye-chashche-vybirayut-kolledzhi>; Зачем учить четыре года: в России объявлена реформа колледжей. URL: <https://www.mk.ru/social/2021/03/25/zachem-uchit-chetyre-goda-v-rossii-obyavlena-reforma-kolledzhey.html> и др.



Таблица 6 / Table 6

Соотношение бюджетного и коммерческого секторов в профессиональном образовании в 2000–2021 гг. /  
The ratio of the public and commercial sectors in professional education in 2000–2021

|                         | 2000                          |                              | 2010                          |                              | 2021                          |                              | 2021<br>в % к 2000 /<br>2021<br>in % to 200 |
|-------------------------|-------------------------------|------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-------------------------------|------------------------------|---|
|                         | тыс. чел /<br>thousand people | % к гр. 1 / in<br>% to gr. 1 | тыс. чел /<br>thousand people | % к гр. 1 / in %<br>to gr. 1 | тыс. чел /<br>thousand people | % к гр. 1 / in %<br>to gr. 1 |   |
| 1. Прием студентов СПО  | 867.2                         | 100,0                        | 705.3                         | 100,0                        | 870.9                         | 100,0                        | 100,4                                       |
| в том числе:            |                               |                              |                               |                              |                               |                              |   |
| 1.1. За счет бюджета:   | 516.5                         | 59,6                         | 489.8                         | 69,4                         | 496.2                         | 57,0                         | 96,1  |
| - в гос. организации    | 516.5                         | 59,6                         | 489.7                         | 69,4                         | 494.3                         | 56,8                         | 95,7  |
| - в частные организации | ... 0.0                       | -                            | -                             | -                            | 2.0                           | 0,2                          |   |
| 1.2. По договорам       | 350.7                         | 40,4                         | 215.5                         | 30,6                         | 374.7                         | 43,0                         | 106,8                                       |
| - в государственные     | 325.9                         | 37,6                         | 182.1                         | 25,8                         | 252.9                         | 29,0                         | 77,6  |
| - в частные организации | 24.8                          | 2,8                          | 33.5                          | 4,8                          | 121.8                         | 14,0                         | 491,1                                       |
| 2. Прием студентов ВПО  | 1292.5                        | 100,0                        | 1399.5                        | 100,0                        | 1129.1                        | 100,0                        | 87,4  |
| 2.1. За счет бюджета:   | 586.8                         | 45,4                         | 519.2                         | 37,0                         | 554.2                         | 49,1                         | 94,4  |
| - в гос. организации    | 586.8                         | 45,4                         | 519.0                         | 37,1                         | 551.3                         | 48,9                         | 94,0  |
| - в частные организации | -                             | -                            | 0.2                           | 0                            | 2.8                           | 0,2                          |   |
| 2.2. По договорам:      | 705.7                         | 54,6                         | 880.1                         | 62,9                         | 574.9                         | 50,9                         | 81,5  |
| - в гос. организации    | 553.5                         | 42,8                         | 676.4                         | 48,3                         | 459.0                         | 40,7                         | 82,9  |
| - в частные организации | 152.2                         | 11,8                         | 203.8                         | 14,6                         | 115.9                         | 10,2                         | 76,1  |

Источник / Source: [18, с. 42, 44]; Расчеты авторов / [18, р. 42, 44]; Authors' calculations.

димо повышать мотивацию молодых людей на приобретение необходимых экономике рабочих профессий.

Следует отметить повышение престижа среднего профессионального образования как в глазах абитуриентов, так и их родителей. По наблюдениям авторов, это, в том числе обусловлено масштабным открытием факультетов СПО в вузах: даже в условиях платного образования это дает возможность сократить расходы на обучение при обеспечении высокого качества, т.к., преподавание ведут сотрудники вуза. Кроме того, оптимизация ФГОС и изменение структуры подготовки по уровням СПО в последние годы позволили ускорить выход выпускников СПО на рынок труда.

Таким образом, основными причинами отмечаемого структурного сдвига являются: а) ориентация молодых людей и их родителей на более быстрое получение реальной профессии и выход на рынок труда; б) возможность избежать сдачи ЕГЭ; в) менее затратное профессиональное обучение при сравнительно высоком его качестве.

Анализ показывает, что рост востребованности СПО сопровождается повышением его стоимости, что не является препятствием для большинства родителей, поскольку оплата СПО остается более доступной, чем ВО. В государственном (муниципальном) секторе как ВО, так и СПО большая часть студентов обучается на платной основе – по договорам, что статистика стала фиксировать только в последние годы (табл. 6).

В 2021 г. удельный вес студентов, принятых в структуры СПО на договорной основе, вырос до

43% (30,6% в 2010 г.), а доля занимающих бесплатные бюджетные места снизилась с 59,6% в 2000 г. до 56,8% в 2021 г. В государственных и муниципальных организациях СПО на платной основе обучаются 2/3 студентов. Правда, в госсекторе СПО доля платников сокращается.

В приеме на получение высшего образования коммерческое обучение в 2021 г. составляло более половины (50,9%), из которых 4/5 приходится на государственные и муниципальные организации. С 2000 г. в приеме вузов страны число бюджетных мест снизилось на 3,7 п. п., а в середине периода их снижение превышало 8 п. п. (неустойчивость приемов по объему). Колебания весьма значительны по регионам и отдельным вузам.

Стоимость обучения за семестр, согласно официальной статистике, в организациях СПО за 2000–2021 гг. выросла в 8,7 раза, составив в среднем по стране 36858,3 руб. на конец периода. В государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования этот рост превысил 11 раз – до 77930,1 руб. в среднем за семестр<sup>17</sup>. Тем не менее, обучение в организациях СПО менее затратно, чем в вузах – разница в среднем в 2,1 раза.

В связи с подписанием Россией Болонского соглашения о создании «зоны европейского высшего образования» произошел переход последнего на двухуровневую структуру (бакалавриат – магистратура) с сохранением специалитета по некоторым специальностям. Анализ показыва-

<sup>17</sup> Образование в цифрах: 2022 : краткий статистический сборник / Л. М. Гохберг, Л. Б. Кузьмичева, О. К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 132 с.

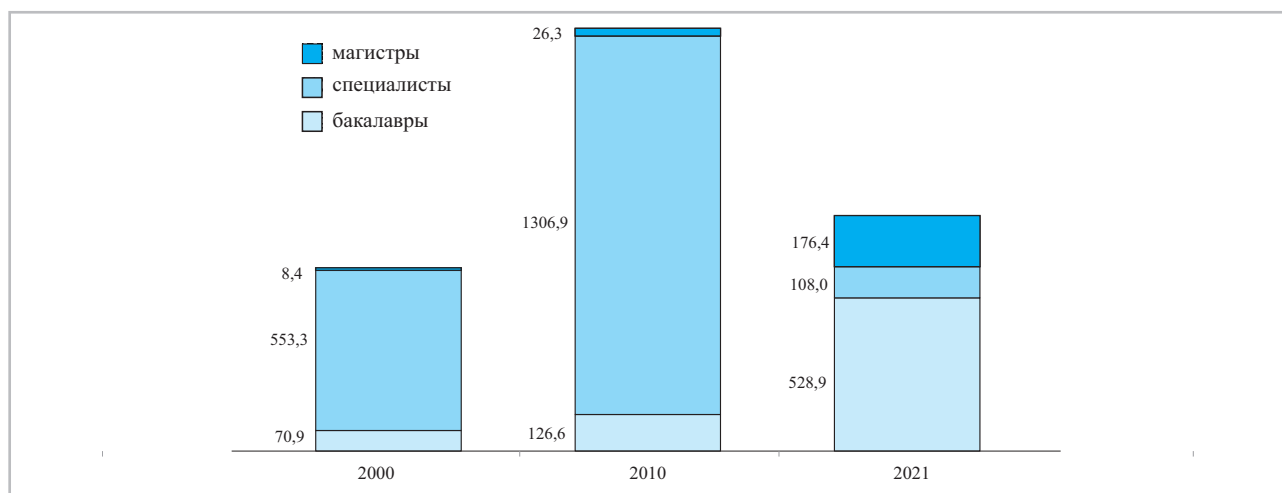


Рис. 2 / Fig. 2. Динамика и структура выпуска бакалавров, специалистов и магистров, тыс. человек / Dynamics and structure of graduation of bachelors, specialists, and masters, thousand people

Источник / Source: [18, с. 67]. Расчеты авторов / [18, p. 67]. Authors' calculations.

ет, что процесс соответствующей перестройки был постепенным и непоследовательным, плохо сочетался с изменением объемов подготовки и выпусков молодых специалистов (рис. 2). Как видно, наибольший рост выпуска бакалавров и магистров пришелся на конец периода 2000–2021 гг., а специалитета – на 2005–2010 гг. В выпуске 2021 г. максимальной (65%) была доля бакалавров. Доля магистров составила всего 21,7%, а специалистов с 5-летней подготовкой сжалась до 13,3%.

Хотя Болонская система содержит много спорного для России, наибольшей критике подвергается ее двухуровневая структура. Более всего критикуют бакалавриат – за «легковесность», а магистратуру – за дороговизну обучения, а также за практикуемую возможность поменять специальность при переходе с бакалаврского уровня обучения на магистерский (при этом тоже не получается полноценный специалист). Поэтому не случайно опрос студентов – бакалавров воронежских вузов показал, что более половины респондентов (58,8%) не планирует продолжение обучения в магистратуре. Весьма характерно, что лишь чуть более трети бакалавров, решивших поступать в магистратуру, намерены сохранить свое направление подготовки. О недостатках магистерской подготовки говорят пожелания опрошенных повысить уровень преподавания (26,7%), увеличить число бюджетных мест (24,2%), улучшить их оснащенность (16,4%) [12, с.130–133].

Кроме того, обучение в магистратуре для тех, кто не попал на бюджетные места (а их количество ограничено), может оказаться очень дорогим – в престижных вузах, особенно обеих

столиц, в наиболее привлекательных для жизни и учебы регионах, а также по самым востребованным специальностям<sup>18</sup>. Поэтому те, кто стремится получить гарантированно качественное магистерское образование, должны располагать очень большими денежными средствами.

Говоря о качестве подготовки кадров, нельзя не упомянуть о Копенгагенском процессе, который хоть и был изначально направлен на повышение качества и привлекательности профессионального образования (т. е., СПО), но в дальнейшем затронул и сферу высшего образования, прежде всего (после первой «Копенгагенской конференции»), в части формирования единой рамки уровней и квалификаций, в том числе, применительно к бакалавриату и магистратуре. Эта тема выходит за рамки настоящей статьи, отметим лишь, что формирование национальной системы квалификаций в нашей стране проходит этап становления.

## ВЫВОДЫ

Результаты исследования позволяют оценить распространение коммерциализации в сфере профессионального образования с разных сторон, отметив положительные и отрицательные стороны.

К плюсам следует отнести:

- появление дополнительного источника финансирования, что позволило расширить сеть

<sup>18</sup> Объявленная в СМИ стоимость обучения в магистратуре Москвы в 2023 году: в МГИМО – от 515 тыс. руб., в техническом университете им. Баумана – от 270 тыс. руб., в МГУ – от 246 тыс. руб., в РАНХиГС – 150–221 тыс. руб., в МГТУ «СТАНКИН» – от 199,7 тыс. руб. и т.д. Стоимость учебы в медицинских вузах Москвы – около 300 тыс. руб., Перми – 140 тыс. руб., Воронежа – 105 тыс. руб. Плата за обучение в престижных вузах Нижнего Новгорода – порядка 240 тыс. руб., Перми – 170 тыс. руб. – Информация с сайтов соответствующих вузов.

образовательных организаций, улучшить их оснащение, сохранить преподавательские кадры, ввести дополнительные учебные места сверх лимита бесплатных бюджетных;

- повышение доступности для населения наиболее ценных и востребованных видов образования, специальностей и профессий – при наличии возможности оплатить обучение;
- улучшение образовательной структуры населения, в том числе – структуры подготовки квалифицированной занятой рабочей силы.

К числу основных минусов коммерциализации, на наш взгляд, относятся:

- постепенное вытеснение бесплатного образования платным на всех его уровнях и в разных формах, нарастание дороговизны получения профессии (специальности) для населения;
- прямое нарушение законодательства о бесплатности СПО;

- расширение коммерческого сектора профессионального образования как способа компенсации государством сокращения числа бюджетных учебных мест;
- сокращение интереса молодежи к высшему образованию и аспирантуре – в значительной мере из-за неоправданно высокой стоимости, растянутых сроков обучения и др. причин, нуждающихся в дополнительных исследованиях.

Полагаем, что необходимой мерой на пути преодоления этих негативных последствий коммерциализации должна стать разработка государственной концепции долгосрочного развития профессионального и высшего образования в РФ как смешанного общественного блага, предоставляемого на основе обоснованного сбалансирования вклада бюджетного и коммерческого секторов в его обеспечение.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Колесникова О.А. Проблема качества подготовки профессиональных кадров / О.А. Колесникова // *Вестник Воронежского института высоких технологий*. 2021;2(37):130-134.
2. Сяпова М.С. Образование как социально-значимое благо / М.С. Сяпова, Н.А. Бондаренко // *Электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ»*. 2015;6(1):273–277.
3. Ламперт Х. Социальная рыночная экономика. Германский путь / Х. Ламперт. М., 1994. 225 с.
4. Козырьков Р.В. Специфика экономических отношений на рынке образовательных услуг // *Проблемы современной экономики*. СПб., 2011;2(38):361–364.
5. Рацлаф А.А. Образовательная услуга как общественное благо / А.А. Рацлаф, В.Ю. Ершова, М.Н. Кузнецова // *Молодой ученый*. 2014;21(80):415–416.
6. Сорокина Ю.В. Амбивалентная сущность образования: услуга или социальное благо? / Ю.В. Сорокина, Ж.В. Горностаева, В.В. Баклакова // *Известия Российского экономического ун-та им. Г.В. Плеханова*. 2015;1(19):33–45.
7. Левкин В.Е. Смысл образования: развитие или оказание услуг? / В.Е. Левкин, А.О. Левкина, Е.Л. Доценко, Л.М. Волосникова // *Образование и наука*. 2020;22(4):9–42.
8. Дадаев Я.Э. Возможности и риски коммерциализации высшего образования / Я.Э. Дадаев // *Вестник ТвГУ. Серия: Экономика и управление*. 2022;1(57):263–276.
9. Миков Ю.В. Коммерциализация образования: проблемы и следствия. URL: [https://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/19036/1/pio\\_2001\\_50.pdf](https://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/19036/1/pio_2001_50.pdf).
10. Агранович М.Л. Российское образование в контексте международных индикаторов, 2019. Аналитический доклад / М.Л. Агранович, Ю.В. Ермакова, И.В. Селиверстова. М.: Центр статистики и мониторинга образования ФИРО РАНХиГС, 2019. 96 с.
11. Мальцева В.А. Необходимой маневр, или Бум спроса на среднее профессиональное образование в России / В.А. Мальцева, А.И. Шабалин // *Вопросы образования / Educational Studies Moscow*. 2021;2(2):10–42.
12. Маслова Е.В. К вопросу о востребованности обучения по программам магистратуры: опыт социологического анализа / Е.В. Маслова // *Неделя науки ВИЭСУ-2022: сборник докладов и выступлений на научно-практических конференциях (декабрь 2022 г.)*. Воронеж: Издательско-полиграфический «Научная книга», 2023;130–134.

#### REFERENCES

1. Kolesnikova O.A. The problem of the quality of professional training. *Bulletin of the Voronezh Institute of High Technologies*. 2021;2(37):130-134. (In Russ.).
2. Syupova M.S., Bondarenko N.A. Education as a socially significant benefit. *Electronic Scientific Publication "Scientific Notes of TOGU"*. 2015;6(1):273-277. (In Russ.).
3. Lampert H. Social Market economy. The German way. M.; 1994. 225 p. (In Russ.).
4. Kozyrkov R.V. Specifics of economic relations in the market of educational services. *Problems of Modern Economy*. SPb., 2011;2(38):361-364. (In Russ.).
5. Ratslaf A.A., Yershova V.Yu., Kuznetsova M.N. Educational service as a public good. *Young Scientist*. 2014;21(80):415-416. (In Russ.).
6. Sorokina Yu.V., Gornostaeva Zh.V., Baklakova V.V. The ambivalent essence of education: A service or a social good? *News of the Russian Economic University Named after G.V. Plekhanov*. 2015;1(19):33-45. (In Russ.).
7. Levkin V.E., Levkina A.O., Dotsenko E.L., Volosnikova L.M. The meaning of education: Development or provision of services? *Education and Science*. 2020;22(4):9-42. (In Russ.).
8. Dadaev Ya.E. Opportunities and risks of commercialization of higher education. *Bulletin of TvSU. Series: Economics and Management*. 2022;1(57):263-276. (In Russ.).
9. Mikov Yu.V. Commercialization of education: Problems and consequences. URL: [https://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/19036/1/pio\\_2001\\_50.pdf](https://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/19036/1/pio_2001_50.pdf).

10. Agranovich M.L., Ermachkova Yu.V., Seliverstova I.V. Russian education in the context of international indicators, 2019. Analytical report. M.: Center for Education Statistics and Monitoring FIRO RANEPa; 2019. 96 p. (In Russ.).
11. Maltseva V.A., Shabalin A.I. The necessary maneuver, or the boom in demand for secondary vocational education in Russia. Educational Studies Moscow. 2021;(2):10-42. (In Russ.).
12. Maslova E.V. On the question of the demand for Master's degree programs: The experience of sociological analysis. RESU Science Week-2022: Collection of reports and speeches at scientific and practical conferences (December 2022). Voronezh: Publishing and Printing "Scientific Book"; 2023;130-134. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Ольга Андреевна Колесникова** – доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник социальной защиты населения РФ, профессор Воронежского государственного университета и Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия

**Ol'ga A. Kolesnikova** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of Social Protection of the Population of the Russian Federation; Professor, Voronezh State University, Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-0044-1530>  
oakolesnikova@mail.ru



**Елена Валерьевна Маслова** – доктор экономических наук, профессор Воронежского института экономики и социального управления и Института социального образования, доцент Воронежского государственного университета, Воронеж, Россия

**Elena V. Maslova** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Voronezh Institute of Economics and Social Management, Institute of Social Education; Associate Professor, Voronezh State University, Voronezh, Russia

<https://orcid.org/0000-0003-0774-9252>  
evmas@yandex.ru



**Ирина Викторовна Околелых** – кандидат экономических наук, доцент, эксперт Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия

**Irina V. Okolelykh** – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, expert of the Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-9739-0505>  
irokol@yandex.ru

*Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

#### ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

**Колесникова О.А.** – подготовка общей концепции исследования, анализ научной литературы, интерпретация полученных результатов, обоснование теоретико-методологических положений, разработка концепции и методологии статьи.

**Маслова Е.В.** – научное руководство исследованием, определение цели исследования, содержательный анализ полученных результатов, обоснование теоретико-методологических положений, формирование выводов исследования.

**Околелых И.В.** – обоснование теоретико-методологических положений, интерпретация полученных результатов, применение логического подхода к объекту исследования, конкретизация методов анализа, рассмотрение исследуемого понятия как системы, анализ результатов, формулирование выводов исследования.

#### AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

**Kolesnikova O.A.** – developed the conceptual framework of the study, analysis of scientific literature, interpreted the results, substantiated theoretical and methodological provisions, developed the concept and methodology of the article.

**Maslova E.V.** – supervised the research, determined the purpose of the research, performed a substantive analysis of the results, substantiated theoretical and methodological provisions, and wrote the research conclusions.

**Okolelykh I.V.** – substantiated theoretical and methodological provisions, interpreted the research results, applied a logical approach to the object of research, specified analysis methods, considered the concept under study as a system, performed analysis of the results, and wrote the research conclusions.

*Статья поступила в редакцию 31.01.2023; после рецензирования 07.02.2023, принята к публикации 08.02.2023.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 31.01.2023; revised on 07.02.2023 and accepted for publication on 08.02.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-83-93

УДК 338.001.36

JEL I32

# ВЛИЯНИЕ ДЕТСКИХ ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ НА СНИЖЕНИЕ УРОВНЯ БЕДНОСТИ В РЕГИОНАХ РФ

А.А. Разумов, О.В. Селиванова

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Объект** исследования – малоимущие (бедные) домохозяйства с детьми и их доходы. **Предмет** исследования – государственная социальная помощь населению Российской Федерации. **Цель** исследования – оценка влияния мер социальной поддержки семей с детьми на снижение уровня их бедности. В качестве основных методов исследования использованы структурный анализ, сравнительный подход, статистическая обработка информации, общенаучные методы познания. В ходе работы систематизированы основные направления социальной поддержки семей с детьми как основной группы бедного населения России. С использованием микроданных программы Выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах Росстата за 2021 г. (ВНДН-2021) проведен анализ денежных доходов домохозяйств с детьми и получена количественная оценка влияния мер социальной поддержки на сокращение их бедности в субъектах РФ. **Результаты** исследования позволяют сделать **выводы** о том, что действующая система социальных выплат способствует сокращению глубины бедности семей с детьми и уменьшению ее масштабов. Вместе с тем величина социальных пособий недостаточна для компенсации дефицита денежных доходов малоимущих домохозяйств. **Область применения** полученных результатов: содержащиеся в работе аналитические данные, выводы и рекомендации могут быть использованы органами исполнительной власти на федеральном и региональном уровнях при разработке и реализации механизмов снижения уровня бедности в субъектах РФ.

**Ключевые слова:** бедность; детские пособия; государственная социальная помощь; доходы населения; семьи (домохозяйства) с детьми; регионы РФ; малоимущие; уровень бедности; глубина бедности; дефицит денежных доходов.

**Для цитирования:** Разумов А.А., Селиванова О.В. Влияние детских пособий и компенсационных выплат на снижение уровня бедности в регионах РФ. *Социально-трудовые исследования*. 2023;50(1):83-93. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-83-93.

## ORIGINAL PAPER

# THE IMPACT OF CHILD BENEFITS AND COMPENSATION PAYMENTS ON POVERTY REDUCTION IN THE REGIONS OF RUSSIA

A.A. Razumov, O.V. Selivanova

All-Russian Scientific Research Institute of Labor, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The object** of the research is low-income (poor) households with children and their incomes. **The subject** of the study is state social assistance in the Russian Federation. **The aim** of the study is to assess the impact of social assistance measures for families with children on reducing poverty. The methods of research include structural analysis, comparative approach, methods of statistical processing of information, and general scientific methods of cognition. Based on the study the main directions of social assistance for families with children as the main group of the poor population of Russia are systematized. The analysis of the monetary incomes of households with children and a quantitative assessment of the impact of social assistance measures on reducing their poverty in the Russian regions is made on the basis of micro data of the Statistical Survey of Income and Participation in Social Programs for 2021 (VNDN-2021). The research **results** demonstrate the contribution of child social benefits and compensation payments in reducing the poverty of families with children and its scale. At the same time, the size of social benefits is inadequate to compensate for the money income deficit of poor households. **The scope of research** results application: the analytical data, research conclusions, and recommendations can be used by executive authorities at the federal and regional levels in the development and implementation of poverty reduction mechanisms in Russian regions.

**Keywords:** poverty; child benefits; state social assistance; incomes of the population; families (households) with children; regions of the Russian Federation; the poor; poverty level; poverty gap; money income deficit.

**For citation:** Razumov A.A., Selivanova O.V. The impact of child benefits and compensation payments on poverty reduction in the regions of Russia. *Social and labor research*. 2023;50(1):83-93. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-83-93.

## ВВЕДЕНИЕ

Проблема бедности – одна из наиболее комплексных социально-экономических проблем, находящихся в центре внимания – экономистов, социологов, политологов, философов. Этот социальный феномен, влияющий на все аспекты жизни человека, требует постоянного мониторинга, оценки и применения адекватного инструментария для его профилактики и преодоления.

Значительный вклад в изучение проблемы как современной российской бедности, так и в ее историческом контексте внесли В.Н. Бобков, Н.В. Зубаревич, Л.Н. Овчарова, А.А. Разумов, Н.М. Римашевская, А.Ю. Шевяков и др. ученые [1-11], в чьих работах освещаются вопросы определения и измерения бедности, факторы и причины, обуславливающие попадание человека в категорию бедных, проблемы социальной стратификации, влияние мер социальной защиты нуждающихся на снижение бедности и т.п.

Вместе с тем в настоящее время работ, в которых бы эмпирически оценивались изменения показателей бедности в результате социальных выплат малоимущим, можно пересчитать по пальцам. Как правило, большинство исследований в этой области сосредоточено на измерении уровня и глубины бедности тех или иных социально-демографических групп населения до и после получения социальных трансфертов. Среди работ, посвященных изучению влияния социальных трансфертов на сокращение масштабов бедности, отметим исследования Е.И. Андреевой, Д.Г. Бычкова, О.А. Феоктистовой, Г.В. Димиржиевой, А.И. Пишняк и других авторов [12-14].

Разница подходов к оценке влияния данных мер на бедность основана, преимущественно, на выборе конкретных мер государственной социальной помощи для решения конкретных исследовательских задач, источников данных, а также набора показателей, фиксирующих изменение доходов / уровня благосостояния различных категорий получателей данных мер.

Проводя оценку дефицита денежных доходов и уровня бедности определенных групп населения с учетом и без учета мер социальной поддержки, авторский коллектив Научно-исследовательского финансового института (НИФИ) Минфина РФ приходит к выводам, что дефицит дохода удается сократить лишь на 9%, а уровень бедности – с 12 до 11%, что говорит о неэффективности мер социальной поддержки с точки зрения таргетирования бедности [12]. При этом под эффективностью изучаемых мер авторы понимают их адресность,

соотношение затрат и достигнутых результатов, а в качестве показателей, отражающих достижение результата по снижению уровня бедности, – сокращение дефицита денежного дохода и снижение уровня бедности.

А.И. Пишняк с соавторами [13] рассчитали эффективность мер социальной поддержки граждан в период пандемии COVID-19, используя метод микромоделирования (микросимулирования) на основе данных ВНДН-2017. В результате проведенной оценки авторы сформулировали вывод о том, что меры поддержки семей с детьми и безработных граждан смягчили удар по материальному положению российских семей, компенсировав около седьмой части выпавших денежных доходов и более трети прироста уровня бедности, однако эффект влияния этих мер был краткосрочным. Наиболее же эффективной и «спасительной» для многих семей оказалась выплата на ребенка от 3 до 7 лет в силу ее размера и адресности.

Зарубежный опыт по измерению вклада социальных трансфертов в сокращение уровня и глубины бедности представлен в исследованиях Х. Хойнс, Д. Шольца, Б. Мейера, Д. Фишера и других ученых [15-20]. Например, Д. Шольц с соавторами [15], рассчитав эффект от социальных трансфертов на изменение уровня и глубины бедности на основе данных трех волн национальной переписи населения США, пришли к выводу: денежная социальная помощь нуждающимся способна сократить глубину бедности почти на треть, тогда как потенциал снижения уровня бедности под влиянием всей совокупности социальных выплат несколько скромнее – не более 22%. Таким образом, социальные трансферты оказывают большее влияние на изменение глубины бедности, чем на снижение ее уровня.

Несколько иной методологии придерживается Х. Хойнс с соавторами [16], которые, оценив доходы отдельных групп малоимущих домохозяйств до и после получения ими различных видов социальных трансфертов (Earned Income Tax Credit), пришли к выводу, что влияние государственных социальных трансфертов на сокращение масштабов бедности в целом невелико, а ряд программ социальных выплат совсем не повлиял на официальный уровень бедности.

При этом наиболее эффективными являются адресные программы государственной социальной помощи, поскольку способствуют сокращению дефицита денежных доходов целевых групп населения. Весьма примечательными в этой связи представляются исследования Л. Тийен с соавто-

Таблица 1 / Table 1

Доля малоимущих домашних хозяйств с детьми в возрасте до 18 лет в общей численности малоимущих домашних хозяйств по России в целом, % / The share of low-income households with children under 18 in the total number of low-income households in Russia, %

|   | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Доля малоимущих домашних хозяйств с детьми в возрасте до 18 лет, в процентах к общей численности малоимущих домашних хозяйств | 75,5 | 77,7 | 78,8 | 81,0 | 82,4 | 80,8 | 79,9 |
| из них, имеющих:  |      |      |      |      |      |      |      |
| одного ребенка  | 28,3 | 28,1 | 26,0 | 25,6 | 23,8 | 21,4 | 26,5 |
| двух детей  | 30,3 | 30,7 | 33,1 | 33,5 | 33,2 | 33,3 | 30,3 |
| трех и более детей  | 16,9 | 18,9 | 19,8 | 21,9 | 25,4 | 26,0 | 23,1 |

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

рами [17], которые оценили влияние введенных в США в 1964 г. продовольственных талонов для малоимущих семей – Supplement Nutrition Assistance Program (SNAP) на сокращение уровня бедности в США в 1988–2011 гг. Поскольку данный вид помощи не включается в показатель дохода домохозяйств, используемый для расчета официального уровня бедности, и поэтому его влияние на статистику бедности в явном виде проследить невозможно, Л. Тийен с коллегами по собственной методике произвели его оценку и рассчитали соответствующее изменение уровня бедности. Результаты исследования свидетельствуют о существенной эффективности данного вида социальной помощи – только в 2011 г. с помощью программы SNAP «выведено» из бедности примерно 3,7 млн человек. При этом американские ученые отмечают, что в сложных экономических условиях раздача продовольственных талонов ведет к еще более интенсивному сокращению уровня бедности.

Различные подходы к определению базовых доходов домохозяйств, относительно которых рассчитывается влияние социальных трансфертов на уровень и глубину бедности, могут быть основаны на определении «эффекта изъятия» как всей совокупности социальных трансфертов, так и «изъятия» ее отдельных составляющих. Немаловажное значение для результатов оценки имеет и полнота информации источников данных. Вместе с тем анализ современной научной литературы по данной проблематике демонстрирует в целом схожую методологию оценки влияния мер социальной поддержки на сокращение масштабов бедности.

Задачи, стоящие перед исследователями влияния социальных трансфертов на уровень и динамику бедности, взаимосвязаны с вопросами поиска путей повышения эффективности национальных систем мер социальной помощи наиболее уязвимым категориям населения, к которым как в России, так и за рубежом относятся безра-

ботные граждане, семьи с детьми, лица с ограниченными возможностями здоровья, люди, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации.

Вопрос результативности действующей системы социальной помощи – это также и вопрос поиска оптимального соотношения между универсальными выплатами, производимыми на основе категориального подхода, и адресными (целевыми) выплатами, основанными на принципах нуждаемости, что особенно актуально в условиях ограниченности бюджетных возможностей. В этом случае оценка влияния тех или иных социальных трансфертов на бедность становится действенным инструментом выбора наиболее эффективных мер государственной социальной помощи.

В Российской Федерации оказание государственной социальной помощи осуществляется на основании Федерального закона от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи», Федерального закона от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», Федерального закона от 28 декабря 2017 г. № 418-ФЗ «О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей», указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ, иных законодательно-правовых актов федерального и регионального уровней.

В соответствии с действующим законодательством целью оказания государственной социальной помощи в России является адресная социальная поддержка малоимущих граждан, среднедушевые доходы которых не превышают величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте РФ.

Вместе с тем, реализация адресного подхода на практике существенно затруднена. Так, по данным Счетной палаты Российской Федерации, с 2014 по 2018 г. каждое пятое малоимущее домохозяйство не получало никаких социальных выплат, находясь за пределами государственной социальной политики<sup>1</sup> [21]. Большинство исследователей сходится во мнении, что существующая система социальной помощи населению характеризуется преобладанием универсальных категориальных выплат и неприоритизацией малоимущих в числе получателей социальной помощи, в связи с чем усилия, направляемые государством на сокращение бедности и доходного неравенства путем оказания социальной помощи, не приводят к ощутимым результатам [22-25]. Согласно недавним исследованиям, граждане со среднедушевыми доходами ниже величины прожиточного минимума, установленного в том или ином субъекте РФ, в среднем получают не более 20% от общего объема социальных выплат<sup>2</sup> [25].

В этой связи в условиях ограниченности бюджетных возможностей особое значение имеет использование наиболее эффективных инструментов социальной поддержки, способствующих сокращению числа бедных и предотвращению перехода значительной доли семей с детьми за черту бедности, что обуславливает необходимость проведения более глубоких исследований влияния мер государственной социальной помощи на сокращение бедности российских семей.

### МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Характерной особенностью бедности в России, присущей большинству регионов страны, является высокая доля малоимущих семей с детьми, что, как уже сказано выше, обуславливает выбор данной целевой группы в качестве объекта исследования.

Как отмечалось ранее, подходы большинства исследователей к оценке вклада тех или иных мер социальной поддержки населения в сокращение бедности во многом тождественны и, чаще всего, основываются на измерении так называемого «эффекта изъятия» – изменения уровня и глубины бедности тех или иных целевых групп населения до и после получения социальных трансфертов.

Оценивая влияние денежных социальных трансфертов в виде тех или иных социальных по-

собий, компенсаций расходов и пр. на снижение уровня бедности, в рамках настоящего исследования мы основывались на сопоставлении доходов домохозяйств выбранной целевой группы до и после получения тех или иных социальных выплат. Это, в свою очередь, позволило определить, сколько домохозяйств, охваченных той или иной мерой социальной помощи, преодолели официальную монетарную черту бедности, а также (исходя из доли этой целевой социально-демографической группы населения в общей численности населения страны/региона) оценить влияние данной меры на снижение уровня федеральной/региональной бедности.

В качестве статистической базы для исследования были использованы микроданные Выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах Росстата (ВНДН) за 2021 г. Выбор данного источника обусловлен содержащей в нем информации о получении домохозяйствами таких социальных выплат как:

- выплаты семьям с детьми в связи с распространением коронавирусной инфекции (COVID-19);
- единовременное пособие в связи с постановкой на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие в связи с рождением ребенка;
- пособия по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и от 1,5 до 3 лет;
- ежемесячная выплата в связи с рождением (усыновлением) первого ребенка (до достижения им возраста 3-х лет);
- иные пособия.

Это обследование также позволило определить численность, уровень и структуру доходов населения, получавшего компенсации затрат на транспорт, посещение занятий в кружках и секциях, на оплату лечения и пр.

Еще одним преимуществом ВНДН является то, что его результаты позволяют выявить численность и среднедушевые доходы населения, получавшего социальные пособия, назначаемые семьям, имеющим доходы ниже прожиточного минимума (как без заключения социального контракта, так и в случае заключения социального контракта).

С учетом сведений, предоставленных в ВНДН-2021, возможны альтернативный расчет показателя «доля населения с доходами ниже прожиточного минимума в общей численности населения» (далее – уровень бедности) в зависимости от выбранного критерия дохода домохозяйств и срав-

<sup>1</sup> Счетная палата Российской Федерации. – URL: <https://ach.gov.ru/checks/sp-dala-pravitelstvu-rekomendatsii-po-sokrashcheniyu-urovnya-bednosti> (дата обращения: 12.12.2022).

<sup>2</sup> Развитие эффективной социальной поддержки населения в России: адресность, нуждаемость, универсальность : Научный доклад / Е. И. Андреева, Д. Г. Бычков, Е. Е. Гришина [и др.]. – Москва: АО «Финпол», 2017. – 144 с. – ISBN 978-5-600-02083-2. – EDN YTOUOV.



нение полученных данных об уровне бедности на основе среднедушевых денежных доходов с учетными данными о социальных выплатах и без их учета.

Количественная оценка влияния мер социальной поддержки (МСП) на уровень бедности проводилась с учетом распределения домашних хозяйств на группы:

- имеющих в своем составе одного ребенка;
- имеющих в своем составе двух детей;
- имеющих в своем составе трех и более детей.

В результате была получена количественная оценка (в процентных пунктах) влияния мер социальной поддержки на снижение уровня бедности домохозяйств с разным количеством детей в субъектах РФ и в России в целом.

Следует отметить, что понятия «семья» и «домохозяйство» схожи, но не тождественны. Помимо общих признаков (совместное проживание, общий быт и бюджет) основным отличием семьи от домохозяйства является наличие родственных связей между членами семьи, чего в домохозяйстве может и не быть.

Учитывая тождественность этих понятий, в данной работе исследуются доходы домохозяйств, под которыми понимаются «лица, проживающие в жилом доме, квартире или комнате либо части жилого дома или квартиры, совместно обеспечивающие себя продуктами питания и другими необходимыми средствами к существованию, объединяя полностью или частично свои доходы. Эти люди могут быть связаны отношениями родства или отношениями, вытекающими из брака, либо не быть родственниками. В состав одного домохозяйства могут входить и родственники, и не родственники»<sup>3</sup>.

#### МАЛОИМУЩИЕ ДОМОХОЗЯЙСТВА С ДЕТЬМИ: СТРУКТУРА, ДИНАМИКА, АНАЛИЗ

Динамика значений показателя «Доля малоимущих домашних хозяйств с детьми в возрасте до 18 лет» за предшествующее «коронавирусному» кризису пятилетие свидетельствует об устойчивом тренде преобладания семей с детьми среди бедного населения страны (табл. 1).

По данным Росстата, в 2020 г. в целом по России доля малоимущих домашних хозяйств с детьми в возрасте до 18 лет несколько снизилась по

сравнению с «доковидным» 2019 г., но, тем не менее, оставалась на очень высоком уровне, составляя 79,9% от общей численности малоимущих домашних хозяйств. Наибольшая доля бедных семей в 2020 г. приходилась на домохозяйства с двумя детьми (30,3% от общей численности бедных семей с детьми), наименьшая – на многодетные семьи (23,1%). Вместе с тем наблюдалось значительное (на 5,1 п.п.) увеличение доли бедных семей с одним ребенком.

Главной задачей системы социальной помощи семьям с детьми является содействие улучшению их материального положения за счет компенсации части утраченного заработка одного из работающих трудоспособных членов семьи, возникающего в связи с рождением и воспитанием ребенка. Такая помощь нужна семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации в связи с потерей работы, утратой кормильца, разводом родителей и т.п.

В 2020 г. дефицит денежных доходов в малоимущих домашних хозяйствах в абсолютных значениях составил 3230,7 руб. в месяц в расчете на одного члена домашнего хозяйства<sup>4</sup>. При этом в отличие от горожан (3044,6 руб. на одного члена малоимущего домохозяйства, проживавшего в городском населенном пункте), бедность жителей сельских поселений (3400,8 руб. на члена малоимущей семьи) была более выраженной.

В целом по Российской Федерации наибольшее значение данного показателя отмечается в многодетных домохозяйствах, наименьшее – в домохозяйствах с одним ребенком (3622,7 руб. и 3090,0 руб., соответственно). Это свидетельствует об ухудшении благосостояния семей по мере роста иждивенческой нагрузки, а также из-за прекращения трудовой деятельности одного из родителей, связанной с рождением и воспитанием детей.

Проведенный нами анализ структуры денежных доходов населения России на основе микроданных ВДН-2021 показал, что в среднем на домохозяйство на долю всех социальных выплат в денежной форме, включающих пенсии, пособия, компенсации и другие социальные выплаты, в 2020 г. приходилось 20,7% всех денежных доходов россиян. Величина государственных социальных выплат в расчете на одного члена малоимущего домохозяйства в зависимости от количества детей представлена на рис. 1. Наибольшая зависимость размера семейного дохода от величины получен-

<sup>3</sup> Приказ Росстата от 30.07.2021 № 459 (ред. от 17.12.2021) «Об утверждении форм федерального статистического наблюдения для организации федерального статистического наблюдения за уровнем жизни и обследованиями домашних хозяйств» – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_393069/70e62bf6f08e95b26a78070c90dfc6b555ee563/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_393069/70e62bf6f08e95b26a78070c90dfc6b555ee563/) (дата обращения 28.10.2022).

<sup>4</sup> Здесь и далее: Федеральная служба государственной статистики. Бюллетень "Социально-экономические индикаторы бедности". – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13293> (дата обращения 01.11.2022).



Рис. 1 / Fig. 1. Средний размер государственных социальных выплат на члена малоимущего домохозяйства в 2020 году, в целом по РФ, руб. / The average amount of state social benefits per member of low-income household in the Russian Federation in 2020, RUB.

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

ных социальных выплат зафиксирована в семьях с тремя детьми, где их доля достигла 29,7% денежных доходов в среднем на одно домохозяйство, наименьшая – в домохозяйствах с одним ребенком – 11,4%.

Экстраполяция данных о доходах граждан, участвовавших в опросе ВДН-2021 (60 тыс. домохозяйств), на совокупность доходов всего населения РФ, демонстрирует значительный потенциал социальных выплат для сдерживания распространения бедности в России. Расчеты, проведенные путем дезагрегации (исключения) компонентов социальных трансфертов, включающих все денежные пособия, компенсации и иные выплаты, из величины денежных доходов граждан, репрезентированных в ВДН-2021, показали, что в случае непредоставления всех социальных выплат доля малоимущих граждан в 2020 г. возросла бы на 22,6 п. п. (с 12,1 до 32,7%). Это значит, что без социальной поддержки численность бедного населения страны в 2020 г. увеличилась бы на 33,2 млн, достигнув 51 млн человек. В этом случае за чертой бедности оказался бы каждый третий россиянин.

При предоставлении всех социальных выплат бедность многодетных семей в целом по стране сократилась на 28,4 п.п., доля малоимущих семей с двумя детьми – на 18,8 п.п., уровень бедности семей с одним ребенком – на 13,4 п.п.

Таким образом, действующая система социальных выплат способствует сокращению глубины бедности семей с детьми и уменьшению ее масштабов, однако размер социальных пособий недостаточен для компенсации дефицита денежных доходов малоимущих домохозяйств.

### ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ДЕТСКИХ ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ НА СОКРАЩЕНИЕ МАСШТАБОВ БЕДНОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

С учетом преобладания семей с детьми среди малоимущего населения России, в ходе данного исследования проведена количественная оценка влияния пособий и компенсационных выплат на детей на сокращение масштабов бедности. В данный комплекс мер социальной защиты в 2020 г. вошли следующие выплаты:

- пособия, назначенные семьям с детьми в связи с распространением коронавирусной инфекции COVID-19;
- ежемесячные пособия на детей в возрасте до 18 лет (включая ежемесячные выплаты на ребенка в возрасте 3–7 лет, пособия обучающимся в образовательных организациях в возрасте до 23 лет);
- компенсационные и иные выплаты на содержание детей в возрасте до 16 лет (включая единовременное пособие в связи с постановкой на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности);
- ежемесячные пособия по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет (включающие сумму полученных ежемесячных пособий по уходу за ребенком до 1,5 лет; сумму полученных ежемесячных пособий по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет; сумму полученной ежемесячной выплаты в связи с рождением (усыновлением) первого ребенка (до достижения им возраста 3 лет);
- денежные выплаты, назначенные детям до 16 лет, в связи с отсутствием одного или обоих родителей (помимо пенсий по случаю потери кормильца).

В 2020 г. доля представленных в выборке домохозяйств, которые получали бы хоть какую-то одну из вышеуказанных выплат, составила 24,4%, то есть каждое четвертое домохозяйство страны.

Потенциал снижения бедности семей с детьми под влиянием всех мер поддержки семей с детьми весьма ощутим: без вышеперечисленных пособий и компенсационных выплат на детей численность малоимущих в стране возрастает в 1,3 раза. Отказ от предоставления выплат на детей привел бы к росту показателя «уровень бедности» в 2020 г. на 3,0 п.п. (до 15,1%), а это означало бы, что за чертой бедности оказалось дополнительно около 4,4 млн россиян.

Среди субъектов РФ, в которых под влиянием пособий и компенсационных выплат на детей наблюдается наиболее ощутимое сокращение доли

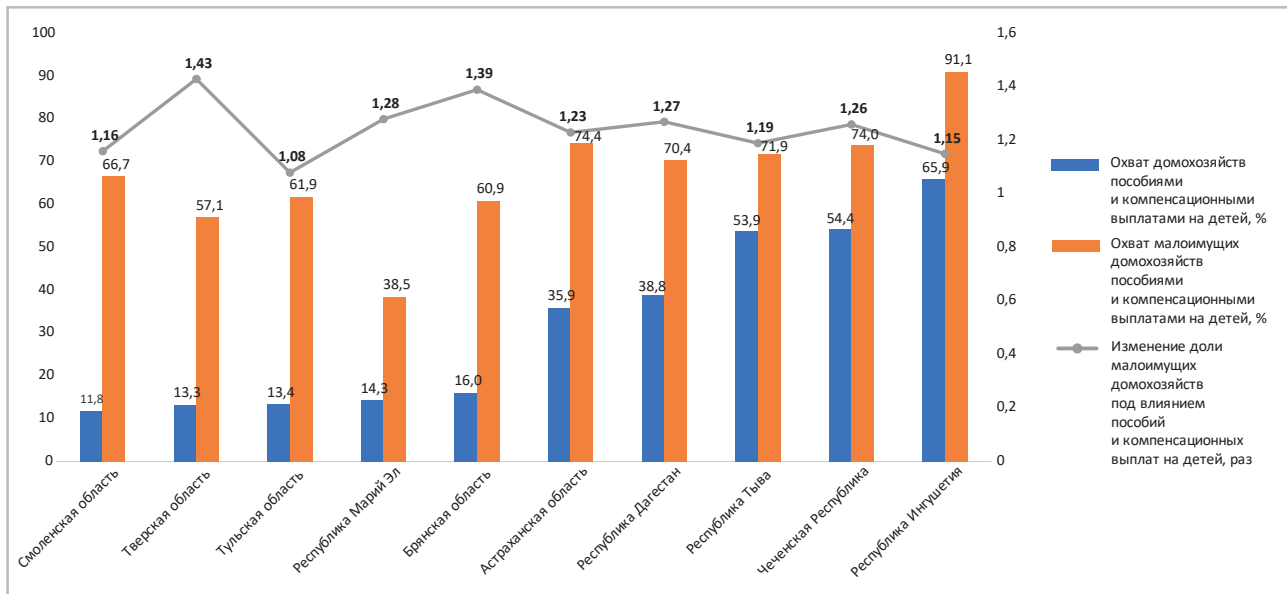


Рис. 2 / Fig. 2. Регионы России с наибольшим и наименьшим охватом населения пособиями и компенсационными выплатами на детей в 2020 году / Regions of Russia with the largest and smallest coverage of the population with child benefits and compensation payments in 2020

Источник: / Source: расчеты авторов на основе ВНДН-2021 / the authors' calculations based on the VNDN-2021.

малоимущего населения, выделим Пермский край (6,3 п.п.), Республику Карелия (7,1 п.п.), Республику Саха (Якутия) (7,0 п.п.), Республику Тыва (6,3 п.п.), Чувашскую Республику (8,2 п.п.).

В Магаданской области и в Чукотском автономном округе влияние комплекса детских выплат на сокращение уровня бедности не регистрируется. Это может быть объяснено незначительной численностью семей с детьми в зоне риска бедности, репрезентированных в ВНДН-2021 по данным регионам, которые, в случае неполучения детских выплат, оказались бы за чертой бедности.

Влияние детских выплат на уровень бедности семей возрастает по мере увеличения иждивенческой нагрузки. В региональном разрезе количество домохозяйств, получивших пособия и компенсационные выплаты на детей в 2020-м году, существенно отличается. Наибольшая доля их получателей находится в Кировской области (72,3%), Краснодарском крае (73,0%), Республике Марий Эл (72,4%), Республике Мордовия (64,8%) и Тюменской области (82,2, наименьшая зафиксирована в Калужской области (14,1% домохозяйств), Приморском крае (21,2%), Республике Татарстан (16,1%), Смоленской области (14,7%), в Ханты-Мансийском автономном округе – Югра (15,9%), Чеченской Республике (16,0% домохозяйств).

При сопоставимых темпах сокращения доли малоимущего населения в субъектах с более сложной ситуацией с бедностью охват населения, в том числе малоимущих семей, пособиями и ком-

пенсационными выплатами на детей выше, чем в относительно благополучных регионах (рис. 2). В Смоленской области под влиянием выплат наблюдается сокращение доли малоимущего населения в 1,16 раза (на 2,5 п.п.), при этом мерами было охвачено 11,8% домохозяйств с детьми, в том числе 66,7% малоимущих домохозяйств с детьми. В более бедной Республике Ингушетия (в которой в 2020 г. зафиксировано сокращение доли малоимущих в 1,15 раза или на 4,5 п.п.) охват всего населения выплатами на детей составил 65,9%, в том числе 91,1% – малоимущих домохозяйств.

Вместе с тем в регионах, характеризующихся близкими по значению показателями охвата населения (в том числе малоимущих семей) пособиями и компенсационными выплатами на детей, а также сопоставимой долей малоимущего населения в общей численности населения субъектов, сокращение бедности происходит с разной интенсивностью.

В качестве примера приведем Новгородскую и Кемеровскую области (уровень бедности в 2020 г. – 13,6% и 13,2%, соответственно), в которых доля домохозяйств, получавших выплаты на детей, составила 43,6% и 42,5% общей численности домохозяйств, репрезентированных в выборке. Доля малоимущих домохозяйств, охваченных детскими пособиями и компенсационными выплатами, в обоих субъектах различается незначительно: 59,7% – в Кемеровской области и 56,8% – в Новгородской области. Вместе с тем бедность в Новгородской области под влиянием данных мер сни-

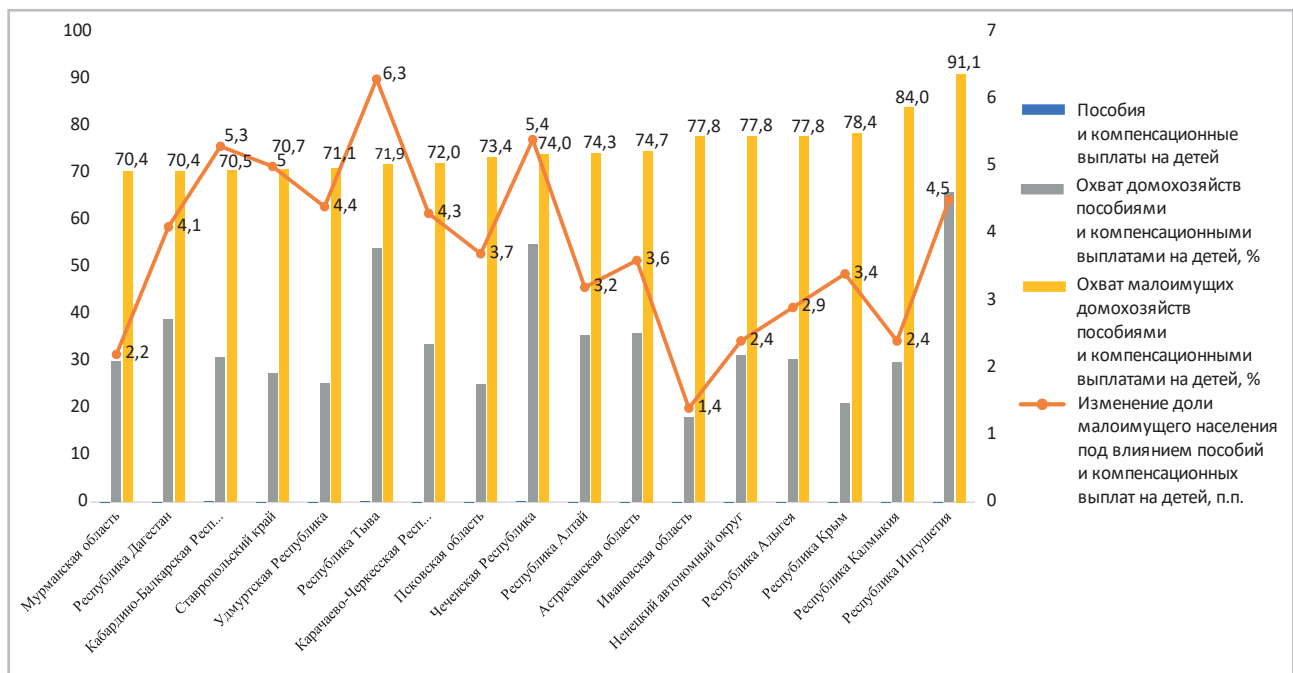


Рис. 3 / Fig. 3. Регионы России с наибольшим охватом малоимущих домохозяйств пособиями и компенсационными выплатами на детей в 2020 году / Regions of Russia with the largest coverage of low-income households with child benefits and compensation payments in 2020

Источник: / Source: расчеты авторов на основе ВДН-2021 / the authors' calculations based on the VNDN-2021.

зилась на 2,1 п.п., тогда как в Кемеровской области наблюдается сокращение доли малоимущих граждан на 4,2 п.п.

Двукратное превышение эффекта от детских выплат на сокращение региональной бедности в Кемеровской области над аналогичным показателем Новгородской области может объясняться различиями в величине дефицита доходов малоимущих семей в этих регионах, структуре бедного населения, численности получателей детских выплат, сосредоточенных в зоне риска бедности, адекватности мер государственной социальной помощи семьям с детьми с точки зрения восполнения недостатка средств, необходимых для выведения семей из категории малоимущих, а также большей приоритизацией малоимущих как основной целевой группы получателей государственной социальной помощи.

Вместе с тем, даже в регионах, характеризующихся высоким охватом малоимущего населения пособиями и компенсационными выплатами на детей, наблюдается значительная дифференциация влияния всей совокупности предоставляемых детских выплат на сокращение масштабов региональной бедности (рис. 3).

С одной стороны, в Ивановской области и Республике Адыгея доля малоимущих домохозяйств, получавших пособия и компенсационные выплаты на детей, была идентичной (77,8% и 77,8%, соответственно). При этом вклад данного комплекса

мер в снижение региональной бедности в Республике Адыгея был в два раза больше, чем в Ивановской области (сокращение доли малоимущего населения на 2,9 п.п. в Адыгее и на 1,4 п.п. в Ивановской области).

С другой стороны, в Амурской и Курганской областях происходит одинаковое (4,8 п.п. и 4,8 п.п., соответственно) сокращение доли малоимущего населения под влиянием предоставления детских пособий и компенсационных выплат (рис. 4). При этом в Курганской области данными мерами было охвачено 64,1% малоимущих домохозяйств с детьми, а в Амурской области – 38,1% (в 1,68 раз меньше). Можно предположить, что значительная доля малоимущих домохозяйств Амурской области, получавших детские выплаты, была сосредоточена в верхнем интервале бедности, тогда как бедность в Курганской области характеризуется значительно большей глубиной, что, несмотря на большой охват малоимущего населения детскими выплатами, не позволяет достичь их большего эффекта на сокращение бедности.

Данный анализ подтверждает сформулированный выше вывод о том, что семьи с детьми составляют основную часть малоимущего населения России, а действующая система социальных выплат способствует сокращению глубины бедности этой категории населения и уменьшению ее масштабов.

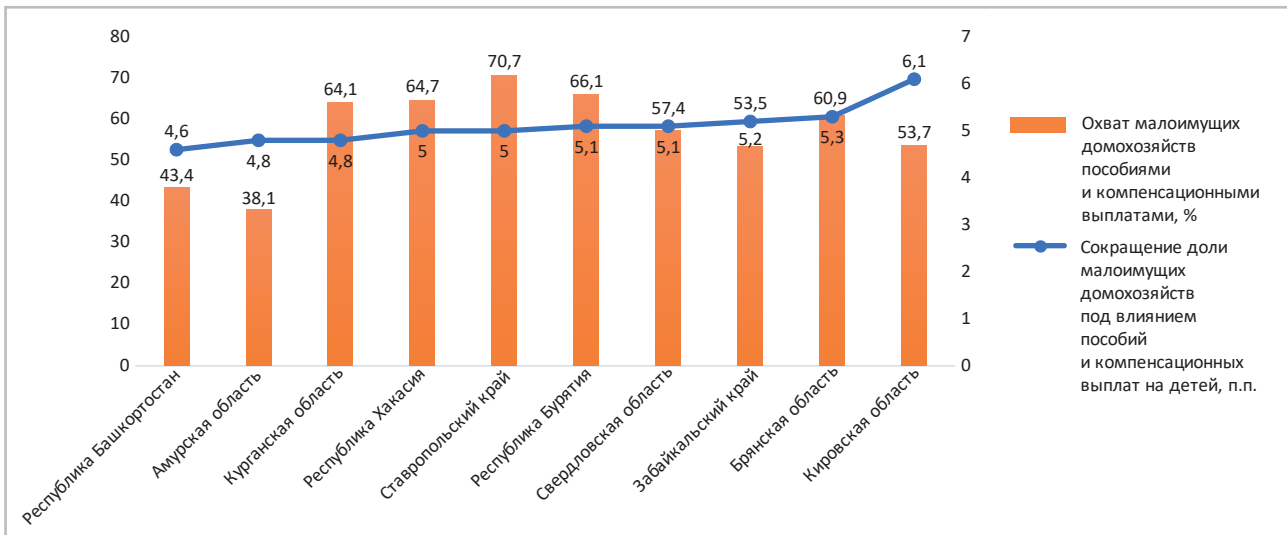


Рис. 4 / Fig. 4. Регионы России с наибольшим влиянием пособий и компенсационных выплат на детей на региональную бедность в 2020 году / Regions of Russia with the largest impact of child benefits and compensation payments on regional poverty in 2020

Источник: / Source: расчеты авторов на основе ВНДН-2021 / the authors' calculations based on the VNDN-2021.

### ВЫВОДЫ

Одной из важнейших характеристик действующей системы государственной социальной помощи является преобладание универсальных выплат по категориальному принципу, когда бедные семьи не всегда получают социальную помощь в приоритетном порядке. В каждом из субъектов РФ уже сложилась собственная система мер социальной поддержки, ресурсное обеспечение которой в значительной степени зависит от региональных особенностей, что не позволяет реализовать единый подход в переходе к повышению адресности (для одних регионов этот процесс является гораздо более затратным, чем для других, в которых опыт реализации адресных мер больше), а также из-за того, что переход к адресности требует определенной политической воли.

Основную часть малоимущего населения России составляют семьи с детьми. Действующая система социальных выплат ведет к снижению глубины и масштабов бедности этой категории населения, и предоставление комплекса пособий и компенсационных выплат на детей оказывает ощутимый сдерживающий эффект на распространение масштабов бедности в России. Непредоставление всей совокупности пособий и социальных выплат на детей в 2020 г. привело бы к увеличению численности малоимущего населения страны в 1,3 раза.

Наиболее выраженный эффект сокращения бедности от реализации данного комплекса мер наблюдается по отношению к многодетным семьям, способствуя значительному (на 16,9 п.п.) сокращению уровня бедности в данной группе населения. В семьях с двумя детьми при отказе

от пособий и компенсационных выплат на детей бедность возрастает на 6,9 процентных пунктов. Наименьший эффект наблюдается в семьях с одним ребенком (сокращение бедности на 2,9 п.п.).

В региональном разрезе охват населения пособиями и компенсационными выплатами на детей не всегда коррелирует с расчетными значениями вклада данных мер государственной социальной помощи в сокращение региональной бедности, что обусловлено различными критериями предоставления выплат.

Существует значительный потенциал для повышения эффективности механизмов оказания социальной помощи, направленных на сокращение масштабов бедности путем увеличения доли средств, предоставляемых малоимущим гражданам. Немаловажное значение при этом имеет выявление действительно бедных семей, выбор модели их социальной защиты и социальной помощи и понимание определенных рисков и издержек, связанных с применением тех или иных механизмов оказания государственной социальной помощи, чему в должной степени должна способствовать систематическая оценка влияния тех или иных видов социальных трансфертов на динамику показателей бедности.

Обеспечение большого охвата мерами государственной социальной поддержки малоимущих семей с детьми является важным, но недостаточным условием повышения эффективности государственной социальной помощи. В целом величина социальных пособий недостаточна для компенсирования всего дефицита денежных доходов малоимущих домохозяйств.

Выявление наиболее эффективных инструментов социальной поддержки, способствующих сокращению численности бедных российских семей и предотвращению перехода значительной доли семей с детьми в зону риска бедности за черту бедности обуславливает необходимость проведения дальнейших исследований влияния отдельных мер государственной социальной помощи на сокращение доли малоимущих российских семей.

Важное значение имеет изучение не только агрегированных показателей комплекса пособий и компенсационных выплат на детей, но и анализ влияния на бедность его отдельных составляющих с учетом охвата ими малоимущего населения регионов, а также понимание адекватности реализуемых мер с точки зрения сокращения дефицита денежных доходов малоимущих семей.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Андреева Е.И., Бычков Д.Г., Гришина Е.Е. Развитие эффективной социальной поддержки населения в России: адресность, нуждаемость, универсальность: Научный доклад / Е.И. Андреева, Д.Г. Бычков, Е.Е. Гришина [и др.]. – Москва: АО «Финпол», 2017. 144 с. ISBN 978-5-600-02083-2. – EDN YTOUOV.
2. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Колмаков И.Б., Одинцова Е.В., Черных Е.А. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2020 год [монография]. М.: «Фабрика офсетной печати». 2021. 116 с.
3. Бобков В.Н., Разумов А.А., Маликов Н.С. Социальная политика и уровень жизни регионов России // *Уровень жизни населения регионов России*. 1999;(5):4.
4. Кирута А.А., Шевяков А. Ю. Экономическое неравенство, уровень жизни и бедность населения России и ее регионов в процессе реформ: методы измерения и анализ причинных зависимостей. М.: Эпикон, 1999. 104 с.
5. Коробкова Н. Ю. Траектории и аспекты долгосрочной динамики уровня бедности в регионах России // *Социально-трудовые исследования*. 2022;1(46):72-79. DOI 10.34022/2658-3712-2022-46-1-72-79. – EDN PJAACCG.
6. Овчарова Л.Н. Теоретические и практические подходы к оценке уровня, профиля и факторов бедности: российский и международный опыт. Учреждение Российской академии наук Ин-т соц.-эконом. проблем народонаселения РАН. М.: М-Студио. 2009. 268 с.
7. Овчарова Л.Н., Горина Е.А. Развитие адресной социальной поддержки нуждающихся в России: барьеры и возможности // *Вопросы экономики*. 2017;(3):5-21.
8. Разумов А.А., Сидорова Н., Носкова С. Формирование доходов трудящихся // *Экономист*. 1992;(5):63-71.
9. Разумов А.А., Сквонь В.А. Мониторинг доходов и бедности в Российской Федерации: анализ современных тенденций. *Труд и социальные отношения*. 2018;29(2(146)):25-37. DOI: 10.20410/2073-7815-2018-29-2-25-37
10. Римашевская Н.М., Мигранова Л.А. Социально-экономическое неравенство в России. *Народонаселение*. 2016;3(73):17-33.
11. Zubarevich, N.V. Poverty in Russian regions in 2000-2017: factors and dynamics. *Population and Economics*. 2019. Vol. 3. No 1. P. 63-74. DOI 10.3897/popecon.3.e35376.
12. Андреева Е.И., Бычков Д.Г., Феоктистова О.А. Эффективность региональных политик социальной поддержки населения // *Проблемы прогнозирования*. 2021;5(188):101-110.
13. Пишняк А., Горина Е., Корчагина И., Тер-Акопов С. Материальное положение россиян в условиях пандемии: влияние государственной поддержки // *Экономическая политика*. 2021;16(6):70-93. DOI 10.18288/1994-5124-2021-6-70-93. – EDN NSJSES.
14. Димиржиева Г.В. Актуальные проблемы оценки эффективности социальной поддержки в России: федеральный и региональный аспекты // *Региональная экономика и управление: электронный научный журнал*. 2021;2(66):18.
15. Scholz, John Karl, Robert Moffitt, and Benjamin Cowan. 2009. "Trends in Income Support." In *Changing Poverty, Changing Policies*, eds. Maria Cancian and Sheldon Danziger, 203-241. Washington, D.C.: Russell Sage Foundation
16. Hoynes Hilary W., Marianne E. Page, and Ann Huff Stevens. 2006. "Poverty in America: Trends and Explanations." *Journal of Economic Perspectives*, 20(1):47-68.
17. Tiehen, Laura, Dean Jolliffe, and Timothy Smeeding. 2015. "The Effect of SNAP on Poverty." In *SNAP Matters: How Food Stamps Affect Health and Well-Being*, eds. Judith Bartfield, Craig Gunderson, Timothy M. Smeeding, and James P. Ziliak. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
18. Bruce D. Meyer, Derek Wu. 2018. "The poverty reduction of social security and means-tested transfers." National Bureau of Economic Research Series.
19. Fisher J. D., Johnson D. S., Smeeding T. M. Measuring the Trends in Inequality of Individuals and Families: Income and Consumption // *American Economic Review*, 2013 - Papers and Proceedings 4,29166666666667 184–188.
20. Fox, Liana. 2017. "The Supplemental Poverty Measure: 2016." Current Population Report P60-261. U.S. Census Bureau.
21. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Одинцова Е.В. Методологические подходы к усилению адресности социальной поддержки малоимущих семей с детьми // *Уровень жизни населения регионов России*. 2019;1(211):9-19. DOI 10.24411/1999-9836-2019-10049. – EDN LBIWLB.
22. Гришина Е.Е., Дормидонтова Ю.А., Казакова Ю.М., Ляшок В.Ю., Цацура Е.А. Анализ эффективности социальной поддержки семей с детьми в России: на примере Алтайского края и Самарской области. М., 2015. 78 с.
23. Малева Т.М., Гришина Е.Е., Цацура Е.А. Социальная политика в долгосрочной перспективе: многомерная бедность и эффективная адресность. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. 52 с.
24. Разумов А.А., Селиванова О.В. Бедность в России: региональные особенности и перспективные инструменты снижения ее уровня. *Социально-трудовые исследования*. 2021;4(45):75-88. DOI 10.34022/2658-3712-2021-45-4-75-88
25. Смирнов В.М., Селиванова О.В. Специфика бедности в Дальневосточном федеральном округе // *Экономика труда*. 2022;9(2): 485-502. DOI 10.18334/et.9.2.114148. – EDN BURSMM.

## REFERENCES

1. Andreeva E.I., Bychkov D.G., Grishina E.E., [et al.]. Development of effective social support of the population in Russia: Targeting, neediness, universality: A scientific report. Moscow: JSC "Finpol"; 2017. 144 p. ISBN 978-5-600-02083-2. EDN YTOUOV. (In Russ.).
2. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Kolmakov I.B., Odintsovo E.V., Chernykh E.A. Monitoring of incomes and living standards of the population of Russia - 2020 [monograph]. M.: "Offset printing factory"; 2021. 116 p. (In Russ.).

3. Bobkov V.N., Razumov A.A., Malikov N.S. Social policy and standard of living of the regions of Russia. *Standard of Living of the Population of the Regions of Russia*. 1999;(5):4. (In Russ.).
4. Kiruta A.Ya., Shevyakov A.Yu. Economic inequality, standard of living and poverty of the population of Russia and its regions in the process of reforms: Methods of measurement and analysis of causal dependencies. M.: Epicon; 1999. 104 p. (In Russ.).
5. Korobkova N.Yu. Trajectories and aspects of long-term dynamics of the poverty level in the regions of Russia. *Social and Labor Research*. 2022;1(46):72-79. DOI 10.34022/2658-3712-2022-46-1-72-79. EDN PJACCG. (In Russ.).
6. Ovcharova L.N. Theoretical and practical approaches to assessing the level, profile and factors of poverty: Russian and international experience. Institution of the Russian Academy of Sciences In-t soc.-economy. Population Problems of the Russian Academy of Sciences. Moscow: M-Studio; 2009. 268 p. (In Russ.).
7. Ovcharova L.N., Gorina E.A. Development of targeted social support for those in need in Russia: Barriers and opportunities. *Issues of Economics*. 2017;(3):5-21. (In Russ.).
8. Razumov A.A., Sidorova N., Noskova S. Formation of workers' incomes. *Economist*. 1992;(5):63-71. (In Russ.).
9. Razumov A.A., Skovpen V.A. Monitoring of income and poverty in the Russian Federation: analysis of current trends. *Labor and Social Relations*. 2018;29(2(146)):25-37. DOI: 10.20410/2073-7815-2018-29-2-25-37. (In Russ.).
10. Rimashevskaya N.M., Migranova L.A. Socio-economic inequality in Russia. *Population*. 2016;3(73):17-33. (In Russ.).
11. Zubarevich, N.V. Poverty in Russian regions in 2000-2017: Factors and dynamics. *Population and Economics*. 2019;3(1):63-74. DOI 10.3897/popecon.3.e35376.
12. Andreeva E.I., Bychkov D.G., Feoktistova O.A. Effectiveness of regional policies of social support of the population. *Forecasting Problems*. 2021;5(188):101-110. (In Russ.).
13. Pishnyak A., Gorina E., Korchagina I., Ter-Akopov S. The financial situation of Russians in a pandemic: the impact of state support. *Economic policy*. 2021;16(6):70-93. DOI 10.18288/1994-5124-2021-6-70-93. EDN NSJSES. (In Russ.).
14. Dimirzhieva G.V. Actual problems of assessing the effectiveness of social support in Russia: Federal and regional aspects. *Regional Economics and Management: Electronic scientific journal*. 202;2(66):18. (In Russ.).
15. Scholz, John Karl, Robert Moffitt, and Benjamin Cowan. Trends in Income Support. In *Changing Poverty, Changing Policies*, eds. Maria Cancian and Sheldon Danziger. Washington, D.C.: Russell Sage Foundation; 2009. 203-241p.
16. Hoynes Hilary W., Marianne E. Page, Ann Huff Stevens. Poverty in America: Trends and Explanations. *Journal of Economic Perspectives*. 2006;20(1):47-68.
17. Tiehen, Laura, Dean Jolliffe, and Timothy Smeeding. The Effect of SNAP on Poverty. In *SNAP Matters: How Food Stamps Affect Health and Well-Being*, eds. Judith Bartfield, Craig Gunderson, Timothy M. Smeeding, and James P. Ziliak. Palo Alto, CA: Stanford University Press. 2016.
18. Bruce D. Meyer, Derek Wu. The poverty reduction of social security and means-tested transfers. *National Bureau of Economic Research Series*. 2018.
19. Fisher J.D., Johnson D.S., Smeeding T.M. Measuring the Trends in Inequality of Individuals and Families: Income and Consumption. *American Economic Review*. 2013. 184-188. Papers and Proceedings 4,291666666666667.
20. Fox L. The Supplemental Poverty Measure: 2016. *Current Population Report*. 2017. 60-261p. U.S Census Bureau.
21. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Odintsova E.V. Methodological approaches to strengthening the targeting of social support for low-income families with children. *Standard of Living of the Population of the Regions of Russia*. 2019;1(211):9-19. DOI 10.24411/1999-9836-2019-10049. EDN LBIWLB. (In Russ.).
22. Grishina E.E., Dormidontova Yu.A., Kazakova Yu.M., Lyashok V.Yu., Tsatsura E.A. Analysis of the effectiveness of social support for families with children in Russia: On the example of the Altai Territory and the Samara region. Moscow; 2015. 78 p. (In Russ.).
23. Maleva T.M., Grishina E.E., Tsatsura E.A. Social policy in the long term: multidimensional poverty and effective targeting. Moscow: Publishing House "Delo" RANEPa; 2019. 52 p. (In Russ.).
24. Razumov A.A., Selivanova O.V. Poverty in Russia: regional features and promising tools for reducing its level. *Social and Labor Research*. 2021;4(45):75-88. DOI 10.34022/2658-3712-2021-45-4-75-88. (In Russ.).
25. Smirnov V.M., Selivanova O.V. Specifics of poverty in the Far Eastern Federal District. *Labor Economics*. 2022;9(2):485-502. DOI 10.18334/et.9.2.114148. EDN BURSM. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Александр Александрович Разумов** – доктор экономических наук, профессор, Заслуженный работник Минтруда России, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Aleksandr A. Razumov** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of the Ministry of Labor of Russia, Advisor to the General Director of the Federal State Budgetary Institution “All-Russian Scientific Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-6935-0397>  
[aarazumov@vcot.info](mailto:aarazumov@vcot.info)



**Ольга Владимировна Селиванова** – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Ol'ga V. Selivanova** – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Scientific Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-9628-409X>  
[ovselivanova@vcot.info](mailto:ovselivanova@vcot.info)

*Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 24.01.2023; после рецензирования 02.02.2023, принята к публикации 03.02.2023.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 24.01.2023; revised on 02.02.2023 and accepted for publication on 03.02.2023.*

*The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-94-107

УДК 331.44; 331.45; 331.46; 331.47

JEL J28; J81; J83; J88

## ПРОБЛЕМЫ ДОСТОВЕРНОСТИ УЧЕТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ В РОССИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Е.С. Кубишин

Институт экономики РАН, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Объект** исследования – профессиональная заболеваемость. **Цель** работы – оценка полноты и достоверности официальной информации о профзаболеваемости в России, выявление имеющихся проблем в данной сфере. Используются **методы** статистического и сравнительного анализа отечественной и зарубежной статистики, научной литературы и интернет-источников. Одним из важнейших **результатов** исследования является массив новых научных и статистических данных, служащих дополнительными доказательствами того, что сохраняющаяся на протяжении ряда лет неполнота официальных данных о профзаболеваемости в России не позволяет выявить ее реальный масштаб и разработать действенные меры для ее сокращения. Установлено, что в стране сохраняется высокая доля работающих во вредных и опасных условиях, в круг которых в последние годы вошло здравоохранение. Часть работодателей и работников, медицинских организаций и даже контрольно-надзорных органов не заинтересованы в выявлении реальной картины профзаболеваемости. Официальный перечень профессиональных патологий устарел, а в ряде отраслей и сфер деятельности учет профессиональной заболеваемости вообще отсутствует. Сделан **вывод** о том, что необходимым условием для активизации работы, связанной с выявлением реальных масштабов профзаболеваемости, является совершенствование ее учета, повышение его полноты и охвата, упрощение механизма выявления профессиональных патологий, адаптации к изменившейся ситуации нормативного регулирования охраны труда в соответствии с авторскими рекомендациями, изложенными в данной статье. **Область применения** полученных результатов – содержащиеся в исследовании материалы могут быть использованы федеральными и региональными органами законодательной и исполнительной власти, разрабатывающими меры и осуществляющими государственную политику в сфере охраны труда, а также контрольно-надзорные функции.

**Ключевые слова:** охрана труда; безопасность труда; гигиена труда; условия труда; профессиональные заболевания; нормативное регулирование охраны труда; статистическая информация; профессиональные патологии.

**Для цитирования:** Кубишин Е.С. Проблемы достоверности учета профессиональной заболеваемости в России и пути их решения. *Социально-трудовые исследования*. 2023;50(1):94-107. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-94-107.

## ORIGINAL PAPER

## RELIABILITY OF OCCUPATIONAL MORBIDITY ACCOUNTING IN RUSSIA: PROBLEMS AND SOLUTIONS

E.S. Kubishin

Center for Human Development, Institute of Economics,  
Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The object** of the study is occupational morbidity. **The purpose** of the paper is to assess the completeness and reliability of official information on occupational morbidity in Russia and to identify existing problems in this area. The research **methods** include statistical and comparative analysis of domestic and foreign statistics, scientific literature, and Internet sources. One of the most important **results** of the study is an array of new scientific and statistical data, which serve as additional evidence that the incompleteness of official data on occupational morbidity in Russia that has persisted for a number of years does not allow us to identify its real extent and develop effective measures to reduce it. It has been established that the country retains a high proportion of people working in harmful and dangerous conditions, which in recent years include healthcare. There is a lack of interest in revealing the real picture of occupational morbidity both on the part of employers and employees, medical organizations, and even control and supervisory authorities. The official list of occupational pathologies is outdated, and a number of industries and types of economic activity are not covered by occupational morbidity accounting at all. It is **concluded** that a necessary condition for intensifying work related to identifying the real extent of occupational morbidity is to improve its accounting, increase the completeness and coverage, simplify the mechanism for diagnosing occupational pathology, and adapt to the changed situation of labor protection regulation in accordance with the author's recommendations set forth in this article. **The scope** of the research results lies in the fact that the materials of the study can be used by federal and regional legislative and executive authorities that develop measures and implement state policy in the field of labor protection, and perform control and supervisory functions.



**Keywords:** labor protection; labor safety; occupational health; working conditions; occupational morbidity; normative regulation of labor protection; statistical information; occupational pathologies.

**For citation:** Kubishin E.S. Reliability of occupational morbidity accounting in Russia: Problems and solutions. *Social and labor research*. 2023;50(1):94-107. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-94-107.

## ВВЕДЕНИЕ

Профессиональная заболеваемость – одна из важнейших характеристик состояния охраны труда, его условий и качества трудовой жизни, а значит – трудового и человеческого потенциала страны в целом. Особую актуальность эта проблема приобретает в связи с сокращением и старением трудоспособного населения России, поскольку с возрастом состояние здоровья людей, как правило, не улучшается вследствие нарастания различных патологий. Именно поэтому сохранение здоровья работающего населения вошло в число приоритетов государственной социально-экономической политики и нашло отражение в «Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года», среди прочих поставившей задачу сокращения уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний<sup>1</sup>.

Успешное решение задачи сбережения трудоспособного населения страны требует адекватного статистического учета профессиональных патологий, неполнота которого отмечалась и ранее [1-3]. Однако и поныне, как отмечают Файнбург, Ворошилов и ряд других авторов, отсутствие точных и ясных статистических данных остается нерешенным вопросом [4-6]. Более того, к нему добавились новые аспекты, не учитываемые официальной статистикой, такие как безопасность труда работающих в условиях распространения новых форм нестандартной занятости (самозанятости, платформенной занятости, работы по гражданско-правовым договорам и т.п.), а также серой зоны социально-трудовых отношений [4, с. 28; 30; 7, с. 10; 13].

Проблема охраны труда имеет также важный экономический ракурс, нередко недооцениваемый отечественными исследователями и тоже требующий адекватного статистического обеспечения. Это, во-первых, прямые потери экономики из-за профзаболеваний, производственных травм (в том числе со смертельным исходом), потери рабочего времени по этим причинам и не-

выпущенная продукция; во-вторых, затраты на обеспечение охраны труда и выплаты пострадавшим; в-третьих, практическое отсутствие оценки эффективности упомянутых затрат [8, с. 40; 42; 9, с. 1365].

По данным Минтруда РФ общие экономические затраты и потери, связанные с состоянием условий и охраны труда, в 2020 г. оценены приблизительно в 1,77 трлн руб., или 1,6% ВВП. В масштабах национальной экономики потери рабочего времени вследствие производственного травматизма, профзаболеваний, дополнительных отпусков и сокращенного рабочего времени имеют тенденцию к росту: в 2019 г., согласно экспертной оценке, они составили 139,7 млн человеко-дней, что на 29,5% больше, чем в 2014 г. Это равносильно невыходу на работу в течение года более чем полумиллиона человек. Потери фонда рабочего времени из-за производственного травматизма и профессиональной заболеваемости достигают 8,0%. Объем невыпущенной по этой причине продукции оценен в 584 млрд руб., или 0,5% годового ВВП России<sup>2</sup>. И эта доля последние годы практически не меняется.

Охрана труда, определяемая Трудовым кодексом РФ как «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»<sup>3</sup>, имеет два объекта воздействия: производственный травматизм и профессиональную заболеваемость. Первому в отечественной специальной литературе традиционно уделяется значительно больше внимания, в том числе и в плане оценки степени полноты статистического учета [1-3; 6], тогда как профзаболеваемость остается как бы «на обочине» дискурса о безопасности и охране труда и рассматривается в основном не комплексно, а в более частном плане, т. е. в аспекте медицины труда как исследование отдельных профпатологий и (или) видов деятельности, где

<sup>1</sup> Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351 (в редакции Указа Президента РФ от 1 октября 2014 г. № 483, с изменениями и дополнениями, утвержденными Распоряжением Правительства от 16 сентября 2021 г. № 2580-п). URL: [https://base.garant.ru/191961/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/#block\\_1000](https://base.garant.ru/191961/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/#block_1000) (дата обращения: 10.02.2023).

<sup>2</sup> Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2020 г. Министерство труда и социальной защиты РФ. - Москва, 2021. С.75.

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023).

Динамика числа лиц с впервые установленными профессиональными заболеваниями (отравлениями), человек /  
Dynamics of the number of persons with newly diagnosed occupational diseases (poisonings), persons

|  | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020  | 2021 |
|--|------|------|------|------|------|------|-------|------|
| Профессиональные заболевания (отравления), всего / Occupational diseases (poisoning), total<br>В том числе: / including: | 7671 | 6334 | 5520 | 4756 | 4147 | 3653 | 3409* | 4695 |
| острые профессиональные заболевания (отравления) / acute occupational diseases (poisoning)                               | 96   | 35   | 31   | 37   | 28   | 30   | 729   | 1108 |
| из них со смертельным исходом / of which are fatal   | 3    | 6    | 2    | 9    | 5    | 9    | 606   | 972  |
| хронические профессиональные заболевания (отравления) / chronic occupational diseases (poisoning)                        | 7575 | 6299 | 5489 | 4719 | 4120 | 3623 | 2679  | 3587 |
| Профессиональная заболеваемость, на 10 тыс. работников / Occupational diseases per 10 thousand employees                 | x    | 1,65 | 1,47 | 1,31 | 1,17 | 1,03 | 0,78  | 1,09 |

\*Для 2020 г. Роспотребнадзор в своем отчете приводит 3813 впервые выявленных случаев профессиональных заболеваний (отравлений) / For 2020, Rosпотребнадзор in its report cites 3813 newly detected cases of occupational diseases (poisoning).

Источник: / Source: данные Росстата и Роспотребнадзора / Rosstat and Rosпотребнадzor data.

они распространены<sup>4</sup>. Такой подход обусловлен скорее всего многократно меньшим количеством ежегодно фиксируемых официальной статистикой числа случаев профзаболеваний по сравнению с производственным травматизмом (в настоящее время в 6,2 раза), а также тем, что оба эти объекта в последние два десятилетия демонстрируют значительное снижение (совокупно в 6,5 раз за период с 2001 по 2020 гг.). Однако, если рассматривать их динамику по отдельности, то по профзаболеваемости она выглядит гораздо менее оптимистично, сократившись за период 2001–2020 гг. всего в 3,3 раза, тогда как производственный травматизм – в 7,1 раза. Соответственно, разрыв между обоими направлениями уменьшился за тот же период более чем вдвое (с 13 до 6 раз)<sup>5</sup>. При этом по размерам наносимого экономического ущерба оба явления вполне сопоставимы. Так, обусловленные профессиональной заболеваемостью среднегодовые потери российской экономики составляют не менее 1,5 трлн руб. в год<sup>6</sup>. Этот показатель окажется еще значительнее, если добавить к нему потери из-за профессионально обусловленной заболеваемости (ПОЗ)<sup>7</sup>. Согласно оценкам Всемирной

организации здравоохранения (ВОЗ), по причине проблем со здоровьем, связанным с трудовой деятельностью, большинство стран теряют от 4% до 6% ВВП, тогда как меры по охране здоровья на рабочих местах помогают сократить продолжительность отсутствия на работе по причине болезни на 27%, расходы на медико-санитарное обслуживание – на 26%<sup>8</sup>.

Приведенные соображения обуславливают сохранение актуальности и необходимости исследования проблематики полноты учета профессиональной заболеваемости в России, причин и факторов ее недостаточной выявляемости, а также требующих решения проблем с учетом новейших сдвигов в структуре профзаболеваемости по видам деятельности и в связи с распространением новых форм занятости.

Информационную базу исследования составили статистические данные, собираемые и публикуемые Минтрудом РФ, Рострудом, Росстатом, Роспотребнадзором, Ростехнадзором, ФНС, Федеральной государственной системой учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ФГИС СОУТ), Европейским порталом информации здравоохранения ВОЗ, Международной организацией труда (МОТ), российским порталом об охране труда и средствах индивидуальной защиты (СИЗ) ГЕТСИЗ.РУ, а также публикации в специальной периодике и аналитические исследования, в том числе осуществляемые НИУ ВШЭ.

<sup>4</sup> За последние три года в специальной периодике удалось обнаружить только одну публикацию о профессиональной заболеваемости более или менее комплексного характера [10].

<sup>5</sup> Расчитано автором на основе данных Росстата и Роструда.

<sup>6</sup> Данные были приведены в Сочи на Всероссийской неделе охраны труда (ВНОТ) в 2018 г. тогдашним министром труда и социальной защиты М. Топилиным. URL: <https://getsiz.ru/professionalnye-zabolevaniya-v-rr.html> (дата обращения: 16.07.2022).

<sup>7</sup> Профессионально обусловленная заболеваемость – это заболеваемость общими (непрофессиональными) заболеваниями, имеющая тенденцию к росту по мере увеличения стажа работы в неблагоприятных условиях труда и/или превышающая таковую в профессиях, не имеющих выраженных факторов профессионального риска... [11, с. 5-6].

<sup>8</sup> URL: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health> (дата обращения: 15.07.2022).

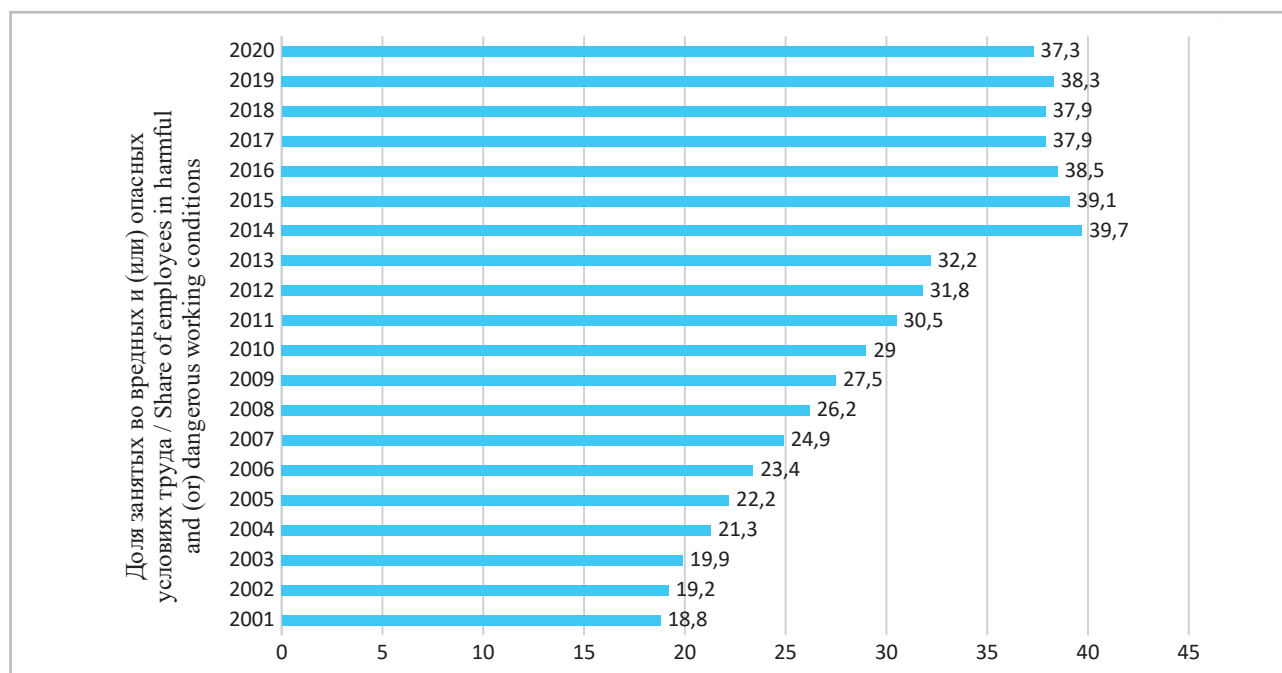


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика доли занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, в % от общей численности занятых / Dynamics of the share of employees working in harmful and (or) dangerous conditions, in % of the total number of employees

Источник / Source: данные Росстата / Rosstat data.

### ДИНАМИКА И ТЕНДЕЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ: ПРОБЛЕМА ДОСТОВЕРНОСТИ ИНФОРМАЦИИ

В России к профзаболеваниям (отравлениями) относятся заболевания, возникшие в результате воздействия на работника неблагоприятных производственных факторов (физических, химических, биологических, психологических, усталости и/или перенапряжения).

Данные Росстата свидетельствуют, что впервые установленная профессиональная заболеваемость во втором десятилетии XXI в. в абсолютном выражении довольно устойчиво сокращалась (табл. 1).

Позитивная в целом динамика официальных статистических показателей во многом стала следствием модернизации оборудования и технологических процессов, повышения квалификации персонала, а также постоянно предпринимаемых государством усилий по совершенствованию нормативно-правовой базы охраны труда. Однако результаты исследования показали, что официальная картина все же не вполне отражает реальное положение дел.

Во-первых, само количество нормативных документов, поправок и дополнений к уже действующим законодательным актам, касающихся безопасности и охраны труда, принятых органами государственной власти и вступивших в силу в 2021-2022 гг., свидетельствует о неблагополучии в

данной сфере и озабоченности руководства страны соответствующими проблемами<sup>9</sup>.

Во-вторых, в явном противоречии со снижением показателей профессиональной заболеваемости находится сохраняющаяся высокая доля занятых во вредных и/или опасных условиях труда. Согласно данным Росстата, по стране в целом за период с 2001 по 2014 гг. этот показатель увеличился более чем вдвое: с 18,8 до 39,7% (рис. 1).

Отчасти отмеченный рост связан с принятием ряда нормативных документов, главным образом, с приказом Минздравсоцразвития России в 2011 г., почти вдвое расширившим перечень ра-

<sup>9</sup> В числе упомянутых документов: вступивший в силу с 1 апреля 2021 г. совместный Приказ Минтруда РФ № 988н и Минздрава РФ № 1420н от 31.12.2020 г. «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» (расширивший, дополнивший и заменивший аналогичный документ от 12 апреля 2011 г. № 302н, действовавший ранее); вступившие в силу с 1 марта 2022 г. Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»; Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»; Приказ Минтруда РФ от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»; Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»; Приказ Минтруда РФ от 22.10.2021 № 757н «Об утверждении формы сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, технических требований к нему, инструкции по заполнению бланка сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и Порядка формирования и ведения реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда»; Распоряжение Правительства РФ от 04.12.2021 № 3455-р «Об утверждении перечня работ, на которые не распространяется запрет, установленный статьей 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации» (имеется в виду запрет на работу в опасных условиях труда).

бот с вредными и/или опасными условиями труда, в который были включены химический фактор, нагревающий и охлаждающий микроклимат, световая среда, биологический фактор<sup>10</sup>. Однако рост занятости в условиях труда, не отвечающих гигиеническим нормам, был зафиксирован и до принятия упомянутого приказа. И хотя в последующий период данный показатель неуклонно снижался (до 36,4% к концу 2021 г.), уровень его сокращения по сравнению с максимальным 2014 г. составил только 8,8% и он по-прежнему почти вдвое (на 91,6%) превосходит показатель 2001 г.

Дополнительным осложняющим положение фактором является сохраняющийся на многих российских предприятиях высокий износ основных производственных фондов, использование устаревшей, а нередко – неисправной техники и оборудования, что неизбежно ведет к повышению профессиональных рисков, сопряженных с работой на таком оборудовании. И хотя по сравнению с 2008 г. средний возраст используемого оборудования снизился (с 13,4 до 10,3 лет), однако с 2018 г. он практически не менялся. Наиболее возрастным (средний возраст 12–13 лет) в 2020 г. было оборудование обрабатывающих производств на машиностроительных предприятиях, в производстве транспортных средств, изделий из кожи, в нефтеперерабатывающей, бумажной и химической промышленности, отличающихся повышенным количеством рабочих мест с вредными и/или опасными условиями труда<sup>11</sup>. При этом максимально эффективной нормой эксплуатации считается 9 лет (средний возраст оборудования РСФСР в 1990 г. составлял 10,8 лет), а, по мировым критериям, промышленное оборудование надо менять каждые 6–7 лет, независимо от степени его износа, поскольку моральное старение наступает гораздо раньше физического разрушения. При этом, несмотря на провозглашенную еще в 2014 г. установку на импортозамещение, значительная часть оборудования до сих пор закупалась за рубежом, из которого 43%

<sup>10</sup> Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» от 12.04.2011 № 302н (с 01.04.2021 г. заменен совместным приказом Минтруда РФ № 988Н и Минздрава РФ № 1420Н от 31.12.2020 г. «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»).

<sup>11</sup> Оценки Центра конъюнктурных исследований (ЦКИ) НИУ ВШЭ – URL: <https://iq.hse.ru/news/216184299.html> (дата обращения: 01.07.2022).

составляло новое, а 30% – уже бывшее в употреблении<sup>12</sup>.

В-третьих, несмотря на отмеченное в таблице 1 снижение общего количества ежегодно фиксируемых профессиональных заболеваний (отравлений), подавляющее большинство из них выявляется на достаточно запущенной, хронической стадии, доля которых вплоть до недавнего времени практически не менялась, оставаясь в 2016–2019 гг. на уровне 99%. Однако в 2020 г. произошло заметное сокращение таких заболеваний (с 3621 до 2679 зафиксированных случаев (т. е. на 26%), что снизило долю впервые установленных профзаболеваний до 78,6%. Это стало следствием структурных сдвигов в профзаболеваемости, т. к. принципиально изменилась ситуация с острыми профессиональными заболеваниями. Если в предшествующие годы их доля была менее 1%, то в 2020 г. соответствующие диагнозы были поставлены в 21,4% общего числа случаев (т. е. 729 занятым), из которых 83,1% (606 случаев) закончились смертельным исходом (в 2019 г. таких было 30%)<sup>13</sup>.

Внезапный и резкий скачок острой профессиональной заболеваемости (в 24,3 раза по сравнению с 2019 г.) Роспотребнадзор связал с пандемией COVID-19<sup>14</sup>. Однако такое объяснение вызывает сомнения по ряду причин.

Прежде всего, если согласиться с объяснением Роспотребнадзора, то следует признать, что среди занятых во вредных и опасных условиях труда в 2020 г. циркулировал какой-то особо смертельный штамм коронавируса, приводивший к смерти в 80% случаев (т. е. умирали 8 из десяти заболевших), тогда как данные по миру в целом свидетельствуют, что летальность COVID-19 за годы пандемии составила в среднем не более 1–2% от всех заболевших (в развитых странах 1,44%, по России в целом – 2%)<sup>15</sup>.

Кроме того, грипп, ОРВИ и COVID-19 к числу профессиональных заболеваний не отнесены. Последний был признан профзаболеванием только в июне 2022 г. как результат сотрудничества Профсоюза работников здравоохранения с Минтру-

<sup>12</sup> URL: <https://iq.hse.ru/news/216184299.html> (дата обращения: 01.07.2022); <https://rosinfostat.ru/osnovnye-fondy/> (дата обращения: 29.06.2022).

<sup>13</sup> Расчеты автора на основе данных Росстата.

<sup>14</sup> О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации в 2021 году: Государственный доклад. М.: Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. М.: 2022. С.150, 153. URL: <https://rosпотребнадзор.ru/upload/iblock/594/sqywwl4tg5arqff6xv15dss0l7vvuank/Gosudarstvennyy-doklad.-O-sostoyanii-sanitarno-epidemiologicheskogo-blagopoluchiya-naseleniya-v-Rossiyskoy-Federatsii-v-2021-godu.pdf> (дата обращения 25.12.2022).

<sup>15</sup> URL: [https://datalens.yandex/7o7is1q6ikh23?tab=0Ze&utm\\_source=cbregion](https://datalens.yandex/7o7is1q6ikh23?tab=0Ze&utm_source=cbregion) (дата обращения: 28.07.2022).



Рис. 2 / Fig. 2. Динамика острых профессиональных отравлений и смертности от них, в абсолютном выражении / Dynamics of acute occupational poisonings and deaths caused by them, in absolute numbers.

Источник / Source: О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации в 2021 году: Государственный доклад. М.: Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, 2022. С.149 (рис. 1.149) / On the state of sanitary and epidemiological well-being of the population in the Russian Federation in 2021: State report. Moscow: Federal Service for Supervision of Consumer Rights Protection and Human Welfare, 2022. P.149 (Fig. 1.149).

Таблица 2 / Table 2

Динамика числа аварий на объектах некоторых сфер деятельности, подведомственных Ростехнадзору (число случаев) / Dynamics of the number of accidents at the facilities in some industries subordinate to the Rostekhnadzor (number of cases)

| Сферы деятельности / Industry   | 2019 | 2020 |
|---|------|------|
| Объекты угольной промышленности / Coal industry   | 1    | 3    |
| Объекты химического комплекса / Chemical complex  | 2    | 8    |
| Объекты магистрального трубопроводного транспорта / Main pipeline transport   | 7    | 11   |
| Объекты горнорудной и нерудной промышленности и подземного строительства / Mining and non-metallic industries and underground construction facilities | 1    | 4    |
| Объекты нефте- и газодобывающего комплекса / Oil and gas production complex   | 7    | 10   |
| Объекты металлургического комплекса / Metallurgical complex   | 2    | 3    |
| Гидротехнические сооружения и объекты / Hydrotechnical structures and objects   | 0    | 1    |
| Итого / Total   | 20   | 40   |

Источник / Source: Данные Ростехнадзора / Rostekhnadzor data.

дом и Минздравом РФ на основании совместного письма, разъясняющего порядок расследования и установления профессионального заболевания, но только по отношению к работникам медицинских организаций, к которым отнесены не только медики, но и немедицинский персонал, обеспечивающий деятельность организации: водители, уборщики, сотрудники ведомственных столовых и пищеблоков и т.д.<sup>16</sup>

В приводимых Роспотребнадзором данных обращает на себя внимание многократный рост острых профессиональных отравлений<sup>17</sup> по сравнению с 2019 г. в расчете на 10 тыс. работающих (с 0,01 до 0,17 в 2020 г. и до 0,26 – в 2021 г., т. е. соответственно, в 17 и 26 раз). Этот рост начался еще в

2019 г. (когда по числу смертей от отравлений был почти достигнут уровень 2012 г.), резко ускорился в 2020 (по числу смертей – в 1,5 раза) и продолжился в 2021 г. (еще на 60,4%). При этом далее в том же Государственном докладе Роспотребнадзора весь прирост острой профзаболеваемости и смертности от нее отнесен именно на счет профессиональных отравлений (рис. 2)<sup>18</sup>.

В подтверждение выдвинутых аргументов следует отметить, что, по данным Ростехнадзора, в 2020 г. в ряде подконтрольных ему сфер деятельности зафиксирован 2-кратный рост числа аварий (табл. 2), в результате которых, как правило, происходит разлив или выброс вредных веществ и наносится ущерб здоровью людей. По сравнению с 2019 г. таких аварий было на 18% больше, причем смертельных случаев непосредственно в

<sup>16</sup> URL: <https://medprof74.ru/files/misc/pismokovid.pdf> (дата обращения: 08.07.2022).

<sup>17</sup> Острые профессиональные отравления возникают после однократного воздействия вредного химического вещества на работника и отнесены к числу острых профзаболеваний.

<sup>18</sup> О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации в 2021 году. С. 149.

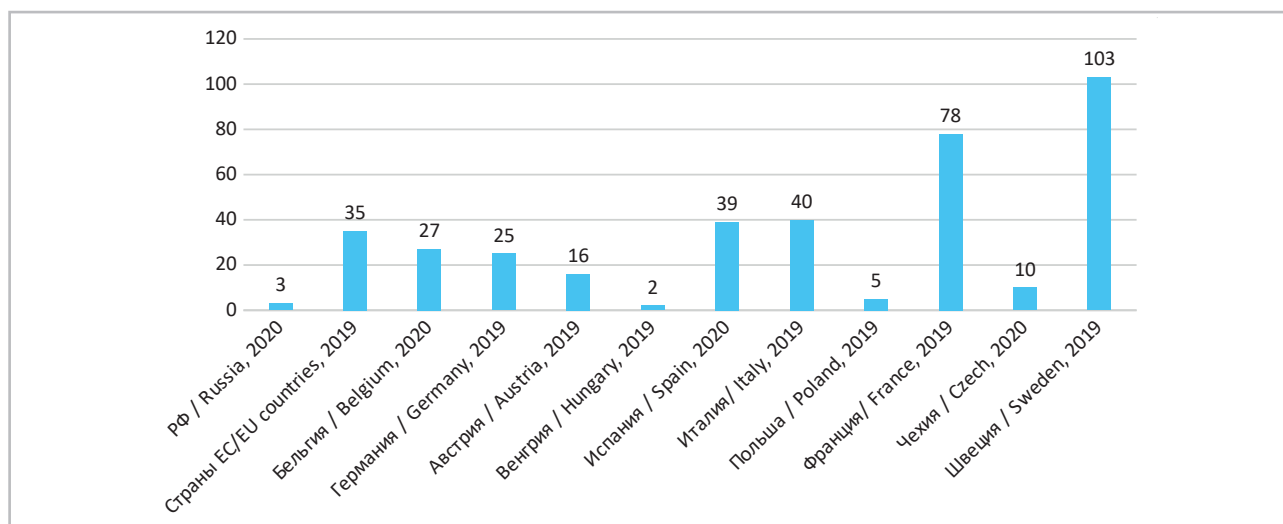


Рис. 3 / Fig. 3. Число новых случаев профзаболеваний в России и странах ЕС, на 100000 человек населения / Number of new cases of occupational diseases in Russia and EU countries, per 100,000 population.

Источник / Source: ВОЗ. Европейский портал информации здравоохранения / WHO. European Health Information Gateway. URL: [https://gateway.euro.who.int/ru/indicators/hfa\\_452-4040-new-cases-of-occupational-diseases-per-100-000/visualizations/#id=19486&tab=table](https://gateway.euro.who.int/ru/indicators/hfa_452-4040-new-cases-of-occupational-diseases-per-100-000/visualizations/#id=19486&tab=table) (дата обращения: 13.09.2022) / (accessed on: 13.09.2022).

них не зафиксировано, что характерно в большей степени для профессиональной заболеваемости, нежели для производственного травматизма<sup>19</sup>.

Наконец, еще один аргумент неполноты учета профзаболеваемости – резкое расхождение российских показателей с данными развитых государств Европы (рис. 3).

Близкие к российским показатели демонстрируют страны бывшего соцлагеря (Венгрия, Польша и Чехия), однако их экономики характеризуются гораздо более узким набором отраслей, в том числе с вредными и опасными для здоровья условиями труда, и несопоставимо меньшей численностью населения (аналогичная картина наблюдается и в производственном травматизме, где сравнение также не в пользу России). Если за отправную точку взять средний показатель профзаболеваемости по Европейскому союзу (35 новых случаев на 100 тыс. населения), то в России ежегодно должно фиксироваться не менее 50 тыс. профессиональных заболеваний (отравлений), что более чем в 10 раз превышает официально регистрируемые цифры<sup>20</sup>.

Приведенные факты подтверждают обоснованность сомнений в точности и полноте учета профессиональной заболеваемости, что не раз отмечалось и ранее. Так, еще в июне 2014 г. на заседании Правительственной комиссии по вопросам охраны здоровья граждан тогдашний министр здравоохранения В. Скворцова и министр

труда и социальной защиты М. Топилин говорили о занижении статистики профессиональных заболеваний в РФ в десятки раз. Уже тогда отмечалось, что система безопасности, охраны и гигиены труда построена таким образом, что она «не замечает» работника до тех пор, пока он не погибнет на производстве, профессиональные заболевания на ранней стадии (т. е. в ходе обязательных медицинских осмотров, которые ежегодно должны проходить занятые во вредных и опасных условиях) не выявляются, а система социального страхования и соответствующих выплат устроена таким образом, что государство платит только тогда, когда человек теряет профпригодность и выбывает из строя<sup>21</sup>. При этом введенная с 01.01.2014 г. специальная оценка условий труда (СОУТ)<sup>22</sup> всех рисков и опасностей на производстве не показывает, поскольку из перечня подлежащих измерению исключен ряд производственных факторов, а для отдельных – нормативы повышены, ограничен круг рабочих мест, на которых производится оценка напряженности труда, а количество показателей сокращено с 23 до 6. С одной стороны, это удешевило процедуру СОУТ, с другой, привело к искусственному улучшению российских показателей по профзаболеваемости и травматизму в международных рейтингах [12, 13].

<sup>19</sup> Годовой отчет о деятельности Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору в 2020 году. - М.: 2021. С. 366-367. URL: [https://www.gosnadzor.ru/public/annual\\_reports/](https://www.gosnadzor.ru/public/annual_reports/) (дата обращения: 10.07.2022).

<sup>20</sup> Оценка автора.

<sup>21</sup> Заседание Правительственной комиссии по вопросам охраны здоровья граждан. 9.06.2014. URL: <http://government.ru/news/12944/> (дата обращения: 11.08.2022). Неудовлетворительное положение с выявлением профессиональных заболеваний отмечено также в докладе «Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2020 г.» Минтруда РФ. М.: 2021. С.73.

<sup>22</sup> Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

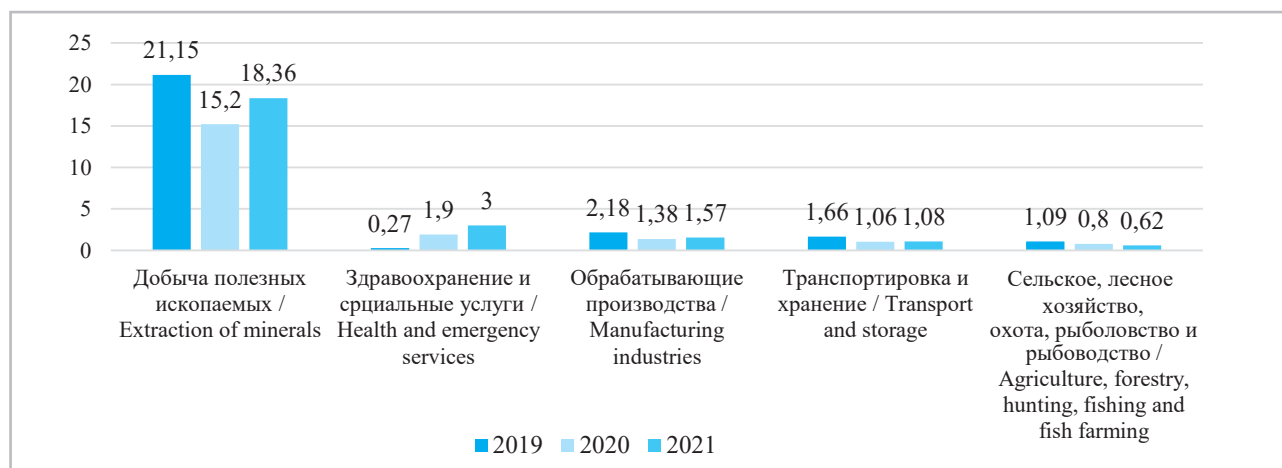


Рис. 4 / Fig. 4. Количество впервые выявленных профпатологий в 2019-2021 гг., в расчете на 10000 работников соответствующего вида экономической деятельности / Number of newly diagnosed occupational pathologies in 2019-2021, per 10,000 employees of the relevant type of economic activity

Источник / Source: данные Роспотребнадзора / Rosпотребнадзор data.

### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, УСЛОВИЯМ И ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ ИХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

Из всех видов экономической деятельности, отличающихся неблагоприятными условиями труда и представляющих высокий риск утраты трудоспособности, наиболее опасными для здоровья являются добыча и переработка полезных ископаемых, черная и цветная металлургия, химическая и целлюлозно-бумажная промышленность, металлообработка, производство пороха и взрывчатки, атомная и ядерная промышленность, производство стекла и строительных материалов, фармацевтика. По данным Роспотребнадзора, в 2021 г. в структуре впервые выявленной профессиональной заболеваемости по видам экономической деятельности наибольшая доля профпатологий установлена у работников предприятий по добыче полезных ископаемых – 39,42%, на втором месте работники здравоохранения и социальных услуг – 26,45%, на долю профессиональных заболеваний среди работников обрабатывающих производств пришлось 21,4%, далее идут занятые на предприятиях транспорта и хранения – 7,48% случаев, в строительстве – 2,26%. На сельское, лесное хозяйство, охоту, рыболовство и рыбоводство пришлось 0,38%, на работников предприятий и организаций остальных видов экономической деятельности – 2,96% всех впервые выявленных случаев профпатологий<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> Следует, однако, учесть, что показатели профессиональной заболеваемости по видам экономической деятельности, которые использовались с 2006 по 2016 гг. (в соответствии с ОКВЭД ОК 029-2001 (КДЕС Ред. 1), не сопоставимы с аналогичными показателями, согласно новой редакции ОКВЭД ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2), что не позволяет сделать полноценную ретроспективную оценку динамики этих показателей.

Аналогичную картину демонстрирует динамика числа случаев впервые выявленных профзаболеваний в расчете на 10 тыс. работников (рис. 4). При этом обращает на себя внимание тот факт, что в число видов профессиональной деятельности с наибольшим количеством впервые выявленных профпатологий в 2020–2021 гг. добавилось здравоохранение и социальные услуги. Это единственная сфера деятельности, продемонстрировавшая устойчивый рост по сравнению с 2019 г. Отчасти это несомненно результат пандемии COVID-19, поскольку работники этих организаций постоянно контактируют с большим количеством людей, в том числе заболевших. Однако представляется, что это отнюдь не единственная причина.

По данным ФГИС СОУТ<sup>24</sup>, именно в здравоохранении и социальных услугах доля рабочих мест с вредными и/или опасными условиями труда составила 52,64%, превысив по этому показателю все другие виды экономической деятельности<sup>25</sup>. Видимо, по этой же причине травматизм со смертельным исходом в данной сфере к 2020 гг. увеличился, по сравнению с 2019 г., на 41%<sup>26</sup>. Это наводит на мысль о явном нарастании неблагоприятия с безопасностью и организацией охраны труда в здравоохранении, особенно учитывая его интенсивное переоснащение и технологизацию в последние годы.

Приведенный вывод подтверждает анализ структуры профессиональной заболеваемости

<sup>24</sup> ФГИС СОУТ создана в соответствии с требованиями ст. 18 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ.

<sup>25</sup> В добыче полезных ископаемых этот показатель составил 44,56%; в обрабатывающих производствах – 31,28%; в сельском, лесном хозяйстве, рыболовстве и рыбоводстве – 31,27%. Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2020 г. С. 64.

<sup>26</sup> Там же. С. 39. Расчет автора.

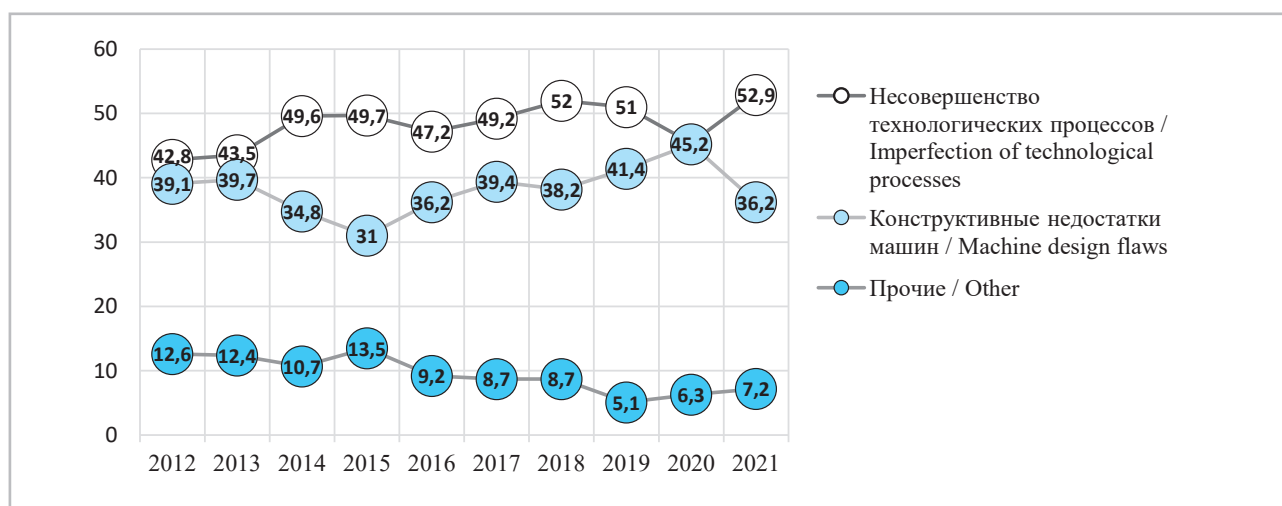


Рис. 5 / Fig. 5. Структура основных обстоятельств и условий возникновения хронических профессиональных заболеваний, % / The structure of the main circumstances and conditions for the occurrence of chronic occupational diseases, %.

Источник / Source: О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации в 2021 году: Государственный доклад. М.: Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, 2022. С. 158 / On the state of sanitary and epidemiological well-being of the population in the Russian Federation in 2021: State report. Moscow: Federal Service for Supervision of Consumer Rights Protection and Human Welfare, 2022, p. 158.

Таблица 3 / Table 3

Результаты проверок, проведенных на предприятиях Государственными инспекциями труда в 2019 и 2020 гг., тыс. случаев / Results of inspections conducted by the State Labor Inspectorates at enterprises in 2019 and 2020, thousand cases

| № п/п / No. | Проверки и выявленные нарушения / Inspections and violations   | 2019  | 2020  |
|-------------|--|-------|-------|
| 1.          | Проведено проверок, всего / Inspections carried out, total   | 132,8 | 70,7  |
| 2.          | Выявлено нарушений, всего / Identified violations, total<br>из них связанных с несоблюдением: / of which related to non-compliance:  | 311,1 | 179,7 |
| 3.          | - гарантий и компенсаций / guarantees and compensations  | 8,5   | 4,5   |
| 4.          | -дисциплины труда и трудового распорядка / labor disciplines and work schedule   | 4,7   | 2,3   |
| 5.          | -проведения медицинских осмотров / conducting medical examinations   | 20,7  | 11,8  |
| 6.          | -обучения и инструктажа по охране труда и технике безопасности / training and instruction in labor protection and safety   | 27,1  | 12,4  |
| 7.          | -обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты / providing personal and collective protection equipment  | 18,0  | 10,7  |
| 8.          | -аттестации рабочих мест по условиям труда / certification of workplaces according to working conditions   | 15,7  | 5,8   |
| 9.          | -норм и правил расследования и оформления несчастных случаев / rules and regulations for the investigation and registration of accidents   | 6,3   | 3,0   |
| 10.         | -охраны труда и других вопросов / occupational safety and other issues   | 92,7  | 47,1  |
| 11.         | Итого по строкам 3-10 / Total for lines 3-10   | 193,7 | 97,6  |
| 12.         | То же от общего числа выявленных нарушений, % (стр.2/стр.11*100) / The same of the total number of identified violations, % (line 2/line 11*100)   | 62,3  | 54,6  |
| 13.         | Выявлено нарушений безопасности и охраны труда в среднем в расчете на одну проверку (стр.11/стр.1) / Identified violations of safety and labor protection on average per one inspection (line11/line1) | 1,46  | 1,38  |

Источник / Source: данные Росстата, Роструда и расчеты автора / Rosstat and Rostrud data and author's calculations.

в разрезе основных обстоятельств и условий ее возникновения, который показывает, что лидирующие позиции устойчиво занимают несовершенство технологических процессов (52,9% в 2021 г.) и конструктивные недостатки машин и механизмов (36,2%). При этом в динамике показатели по этим двум факторам не демонстрируют заметной тенденции к снижению, а доля первого из них даже выросла. На долю прочих факторов (несовершенство рабочих мест и санитарно-технических установок, а также профессиональный контакт с инфекционным агентом, что имеет прямое отношение и к здравоохранению) в

2021 г., пришлось всего 7,2%, и только они имели понижающий тренд (рис. 5).

Отсутствие заметных улучшений в состоянии безопасности труда фиксируют также проводимые Рострудом проверки (табл. 3).

Данные таблицы 3 показывают, что из общего числа выявленных нарушений более половины (54,6% в 2020 г.) были связаны с несоблюдением техники безопасности, гигиены и норм охраны труда. В 2019 г. таких нарушений было больше всего на 7,7 п. п. (62,3%), а в расчете на 1 проверку количество выявленных нарушений практически не изменилось. При этом следует



учесть почти трехмесячную приостановку деятельности значительного числа предприятий в первую волну COVID-19 и перевод многих сотрудников на режим дистанционной работы – в период двух первых волн пандемии, а также объявленный в 2020 г. по этой причине мораторий на контрольно-надзорные мероприятия, из-за чего самих проверок было проведено почти в 2 раза меньше.

#### ПРИЧИНЫ И ФАКТОРЫ НЕДОСТАТОЧНОЙ ВЫЯВЛЯЕМОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ В РОССИИ И НЕРЕШЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Несмотря на снижение официально регистрируемых показателей, ситуация с безопасностью, охраной и гигиеной труда продолжает оставаться настораживающей, официальная статистика далека от фиксации истинного положения дел, а система учета и регистрации профзаболеваний не отвечает современным требованиям. Как отмечает главный внештатный профпатолог Минздрава РФ, директор НИИ медицины труда им. акад. Н.Ф. Измерова, при регистрируемом в России кратно более низком уровне профзаболеваемости по сравнению с Европой условия труда на отечественных предприятиях оставляют желать лучшего, а качество ежегодных обязательных медосмотров для выявления противопоказаний к выполнению работы и признаков профзаболеваний за последние 5–10 лет стало резко падать [7]. На то, что механизм периодических медицинских осмотров работников недостаточно эффективен и способствует сокрытию фактов профессиональных заболеваний, обращено внимание и в мониторинге условий труда, проводимом Минтрудом РФ<sup>27</sup>.

Для снижения риска развития профзаболеваний необходима реализация целого ряда мероприятий, наиболее эффективным из которых является улучшение условий труда, которое, однако, требует времени и материальных затрат. Гораздо проще не выявлять заболевания. Отсюда формализм периодических медосмотров и, как следствие, низкая выявляемость профзаболеваний на ранней стадии. Нередко к таким осмотрам привлекаются коммерческие медицинские организации, которые проводят осмотры дешево, поверхностно и практически ничего не обнаруживают. Есть даже медорганизации, которые специализируются именно на

таком виде деятельности. Привлекаемые к медосмотрам организации часто меняются, что не обеспечивает преемственности медицинских документов и не создает возможности динамического наблюдения за состоянием здоровья работников. У осуществляющих осмотры врачей не всегда есть необходимая подготовка, опыт и знания для выявления специфических особенностей проявления и течения профпатологий, отсутствует мотивация, поскольку организация с высокой степенью выявления профзаболеваний рискует потерять работодателя как клиента. Росздравнадзор, в обязанности которого входит обнаружение подобных нарушений и наказание допустивших их медучреждений, не аннулирует и даже не приостанавливает действие выданных им лицензий на осуществление профилактических медицинских осмотров [13, 14, с. 44].

Не заинтересован в выявлении профзаболеваний и работодатель, для которого мероприятия по охране труда – это дополнительные издержки (хотя и финансируемые за счет страховых взносов, но в размере не более 20% от их суммы за предыдущий календарный год за вычетом затрат на выплату пособий). При этом расходы на приобретение СИЗ компенсируются только в том случае, если продукция изготовлена на территории России и из отечественных материалов. В случае же выявления профзаболеваний на предприятии работодателю грозят штрафные санкции и повышение ставки тарифа по социальному страхованию (с максимальной надбавкой до 40%). Кроме того, он рискует лишиться обученного работника, готового трудиться в опасных и неблагоприятных условиях, если у того будет выявлена профпатология, не совместимая с прежним видом деятельности.

Сами работники в большинстве случаев также не заинтересованы в официальном подтверждении профзаболевания, так как это может повлечь за собой увольнение и (или) необходимость смены работы (с возможной потерей в заработке) [13, 14, с. 44–45]. 85% работников вместо выявления профпатологии предпочитают продолжать работать [10], имея при этом законодательно установленные льготы (компенсации) за работу во вредных и опасных условиях<sup>28</sup>. Нередки ситуации намеренного отказа работников от применения СИЗ, так как их использование ведет к

<sup>27</sup> Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2020 г. Министерство труда и социальной защиты РФ. С. 10–11.

<sup>28</sup> Занятые на работах с вредными или опасными условиями труда имеют право на денежную доплату в размере не менее 4% к ставке оклада (ст. 147 ТК РФ), сокращенную рабочую неделю (не более 36 часов, ст. 92 ТК РФ), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 7 календарных дней, ст. 117 ТК РФ).

снижению класса вредности и утрате положенных льгот и (или) дополнительных выплат)<sup>29</sup>.

В результате создается ситуация, когда в полном выявлении профессиональных заболеваний не заинтересован практически никто.

Кроме того, как отмечают отечественные специалисты, сама процедура установления профессионального заболевания сложна, длительна по времени, требует оформления большого числа документов, а для работника – весьма затрата в плане сил и финансовых средств, отнюдь не всегда добровольно покрываемых работодателем [14, с. 43]. Размещенная на сайте Минтруда РФ процедура выявления, расследования и установления профессионального заболевания включает 9 этапов и предусматривает оформление 7 документов<sup>30</sup>.

Еще один аспект недоучета профпатологий в России связан с перечнем профессиональных заболеваний, поскольку устанавливаться могут только указанные в нем нозологические формы. Действующий перечень был утвержден приказом Минздравсоцразвития РФ в 2012 г.<sup>31</sup> и с тех пор практически не менялся. Однако производство не стоит на месте, появляются новые виды деятельности и новые заболевания (к примеру, тот же COVID, которым заражаются и болеют не только медики, но и другие работники, особенно при тесных контактах в больших трудовых коллективах), не говоря уже о том, что абсолютно безвредных профессий не существует, поскольку любой труд требует умственного и физического напряжения. Так, в упомянутом выше перечне явно недооценены профпатологии онкологического характера, хотя в России, как и во всем мире, существенная доля онкологических заболеваний обусловлена промышленными канцерогенами (коксохимия, нефтехимия, работа с источниками ионизирующей радиации, иного излучения и т.п.) [13]. В аналогичном перечне МОТ у заболеваний, связанных с физическими перегрузками и функциональным перенапряжением, в четыре раза больше патологий, чем в российском<sup>32</sup>. По данным ВОЗ, 8% хронических профессиональных заболеваний при-

ходится на депрессию<sup>33</sup>. В уже упоминавшемся приказе Минздравсоцразвития №417н депрессия как профессиональное заболевание отсутствует вовсе, также как психические и поведенческие расстройства (в том числе постстрессовые), синдром профессионального выгорания (от чего особенно страдают работники творческих профессий, работающие в условиях нестандартных форм занятости и дистанционно).

В результате целые группы профессиональных заболеваний остаются неучтенными, ряд «новых» болезней вообще не считаются профессиональными, а доказать, что патология детей связана с неблагоприятными условиями труда их матерей не представляется возможным.

Для того, чтобы наладить полноценный учет профессиональной заболеваемости необходимо решить ряд проблем. Во-первых, охватить таким учетом не включенные в настоящее время в росстатовскую выборку по оценке условий труда малые и средние предприятия, которые испытывают наибольшие трудности с охраной труда, поскольку ее организация и проведение сопряжены со значительными издержками<sup>34</sup>. Эта проблема может быть решена государством с помощью информационно-методического и консультационного обеспечения и бесплатного обучения по вопросам безопасности, охраны и гигиены труда, что поможет малым и средним предприятиям без существенных затрат сформировать механизмы выявления опасностей и управления рисками.

Во-вторых, остается нерешенной проблема безопасности, гигиены и охраны труда работающих в новых формах нестандартной занятости (самозанятые, заемные и дистанционные работники, платформенные занятые и т.д.). Численность этих категорий работников сегодня определить сложно, но она растет высокими темпами<sup>35</sup>. В силу двойственности положения большинства из них на рынке труда (с одной стороны, они являются мелкими предпринимателями, организующими свою деятельность за собственный счет и на свой страх и риск, с другой, осуществляют типичную трудовую деятельность, самостоятельно выполняя работу для за-

<sup>29</sup> В случае применения работниками предприятия сертифицированных и эффективных СИЗ, подкласс вредности может быть снижен на одну степень. – URL: <https://getsiz.ru/professionalnye-zabolevaniya-v-rf.html> (дата обращения 12.09.2022).

<sup>30</sup> URL: <https://eisot.rosmintrud.ru/rassledovanie-professionalnykh-zabolevanij> (дата обращения 11.02.2023).

<sup>31</sup> Об утверждении перечня профессиональных заболеваний. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27 апреля 2012 г. № 417н.

<sup>32</sup> List of occupational diseases (revised 2010). Identification and recognition of occupational diseases: Criteria for incorporating diseases in the ILO list of occupational diseases Geneva, International Labor Office, 2010 (Occupational Safety and Health Series, No. 74).

<sup>33</sup> Профессиональные заболевания в РФ. URL: <https://getsiz.ru/professionalnye-zabolevaniya-v-rf.html> (дата обращения 12.09.2022).

<sup>34</sup> Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2020 г. с. 52.

<sup>35</sup> Только по самозанятым Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства ФНС России зафиксировал почти 20-кратный рост численности физических лиц, оформивших свой статус плательщиков налога на профессиональный доход (с 330 тысяч на конец 2019 г. до 6,4 млн. на 31.01.2023 г.). URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html> (дата обращения 13.02.2023).

казчика (физического или юридического лица), очень часто удаленно или на собственной территории). Учет профессиональных заболеваний (как и фактов производственного травматизма) по этим категориям в настоящее время не ведется, а сами травмы и профзаболевания считаются полученными в быту.

В-третьих, в последнее время Минтруд РФ отмечает рост производственного травматизма на предприятиях, относимых Рострудом к категории низкого риска (т.е. с нормальными и допустимыми условиями труда), что свидетельствует о явном нарастании неблагополучия с безопасностью и охраной труда в этой сфере, в том числе и в плане профессиональной заболеваемости<sup>36</sup>.

Наконец, проблемой остается неэффективность охраны труда на предприятиях. Незаинтересованность отечественного бизнеса в повышении безопасности и гигиены труда, совершенствовании его охраны обусловлена тем, что соответствующие затраты рассматриваются предпринимателями и менеджментом как обязательные требования закона, но обременительные для самого бизнеса, основная цель которого – максимальное извлечение прибыли. Однако мировая практика свидетельствует, что регулярные обследования персонала и раннее выявление заболеваний (не только профессиональных, но и «общих», «офисных», «новых») выгодны и экономически, хотя финансовым менеджментом российских компаний это обстоятельство явно недооценивается.

Согласно расчетам доктора физ.-мат. наук, технического директора московской приборостроительной компании ООО «НТМ-Защита» Г.В. Федоровича, потери рабочего времени, связанные с профессионально обусловленной заболеваемостью (ПОЗ), при классе условий труда 2 (допустимые условия труда) дают величину недополученной прибыли в размере примерно 15%. При вредных и опасных условиях труда (классы 3 и 4) недополученная прибыль из-за потерь рабочего времени по причине профзаболеваемости составит уже не менее 25%. 10-процентную разницу между этими показателями автор оценки рассматривает как чистый экономический ущерб предприятия. При этом сокращение

<sup>36</sup> На предприятиях, отнесенных к низким классам риска, в 2019–2020 гг. количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями увеличилось на 44%, со смертельным исходом – на 52%, притом, что по предприятиям, относимым Рострудом к другим категориям риска (умеренный, средний, значительный, высокий) имело место снижение, соответственно, на 40–20%. Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2020 г. с. 46.

притока денежных средств из-за ПОЗ наиболее существенно, поскольку остальные потери (дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях, сокращение рабочего дня и пр.) прогнозируемы и соответствующие расходы заранее включаются в производственные затраты. Более того, затраты на охрану здоровья работников и безопасность их труда увеличивают, по мнению эксперта, капитализацию компаний и сопоставимы (по влиянию и эффективности) с инвестициями в нематериальные активы, целесообразность вложений в которые (в отличие от расходов на охрану труда) финансовым менеджментом российских компаний не оспаривается [15, с. 12–13].

## ВЫВОДЫ

Профессиональная заболеваемость является важным индикатором состояния охраны труда, качества трудовой жизни и трудового потенциала страны в целом. Однако устойчивое снижение показателей профзаболеваемости, фиксируемое российской статистикой на протяжении двух прошедших десятилетий, не соответствует, как показано в исследовании, сохраняющейся высокой доле занятых во вредных и/или опасных условиях труда, а сравнения с аналогичными показателями за рубежом дают основания предполагать значительный недоучет профессиональной заболеваемости в России, которая может достигать десятков тысяч и многократно превосходить официальные данные.

Причины такого положения многообразны и включают не только недостатки в обеспечении безопасности трудовых процессов и в организации охраны труда, но и в незаинтересованности сторон трудовых отношений, медицинских организаций, осуществляющих контроль за состоянием здоровья трудящихся, и даже контрольно-надзорных органов в выявлении истинной картины профессиональной заболеваемости. Практически вообще не охвачены учетом профессиональные патологии многочисленных категорий трудящихся, работающих в новых формах нестандартной занятости и на малых предприятиях.

Фиксируемый в последние годы рост профессиональной заболеваемости связывается Роспотребнадзором с пандемией COVID-19, что лишь отчасти объясняет ситуацию, поскольку, как показано в исследовании, сама система здравоохранения вышла в стране в число лидеров по неудовлетворительности условий труда, его безопасности и охране.

Постарение населения России (в том числе трудоспособного), а также масштабность и беспрецедентность экономических санкций, наложенных на страну в связи со специальной военной операцией, могут обусловить рост профессиональной заболеваемости в дальнейшем, в частности, как следствие нарушения поставок новейшего оборудования из-за рубежа, необходимого для замены устаревающего по причине морального и/или физического износа<sup>37</sup>.

Контроль за ситуацией, своевременная разработка и принятие адекватных мер противодействия развитию негативных тенденций требуют прежде всего наличия полной и достоверной информации о профессиональной заболеваемости в стране. Собираемую в настоящее время статистику таковой признать сложно.

Для решения обрисованных в статье проблем необходимо принять ряд мер. Во-первых, организовать и наладить точный, надежный и объективный статистический учет профзаболеваний на основе единой методики. Во-вторых, пре-

одолеть ведомственную разобщенность в сборе такой информации, рассредоточенной в настоящее время между Роспотребнадзором, Росстатом, Минтрудом и только что объединенным в единую организацию Пенсионным фондом и Фондом социального страхования, что порождает неточность, противоречивость и несопоставимость получаемых данных. В-третьих, охватить статистическим учетом малые и средние предприятия, на многих из которых условия труда, его безопасность и охрана весьма далеки от желаемых, а нехватка ресурсов (или вообще тяжелое экономическое положение) делает задачу их улучшения практически нерешаемой без государственной помощи и поддержки. В-четвертых, пересмотреть и осовременить явно устаревший перечень профессиональных заболеваний, учесть в нем профессиональные патологии, связанные с новыми формами нестандартной занятости. Необходимо, наконец, совершенствование всей системы охраны труда, все еще остающейся малоэффективной, а на многих предприятиях и в организациях (особенно мелких) – просто иллюзорной; развитие и внедрение культуры безопасного труда и сознательного соблюдения норм и правил его охраны как работодателями, так и самими работниками.

<sup>37</sup> Согласно исследованию Центробанка, в 2022 г. из-за введенных против России санкций и отказа зарубежных компаний от поставок полностью решить проблему закупок импортных машин и оборудования надеялись всего 18% компаний-экспортеров и 25% компаний-неэкспортеров, причем в 2023 г. сложности могут усугубиться, в том числе из-за расширения режима вторичных санкций и потери уже новых каналов поставок. Коммерсантъ от 01.02.2023 № 18. С. 2.

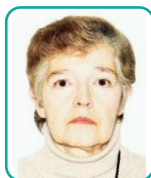
#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кузнецов Г.А. Реальный травматизм и официальная отчетность. *Охрана труда и социальное страхование*. 2005;(10):43–47.
2. Тихонова Г.И., Чуранова А.Н., Горчакова Т.Ю. Производственный травматизм как проблема социально-трудовых отношений в России. *Проблемы прогнозирования*. 2012;(3):103–117.
3. Измеров Н.Ф., Тихонова Г.И., Чуранова А.Н., Горчакова Т.Ю. Условия, охрана труда и производственный травматизм в России. *Здравоохранение РФ*. 2013;(1):3–7.
4. Файнбург Г.З. Проблемы статистики сферы охраны труда: Цели. Задачи. Состояние. Перспективы. *Безопасность и охрана труда*. 2020;(3):29–35.
5. Ворошилов С.П., Новиков Н.Н., Тодрадзе К.Н. Проблемы статистики. *Безопасность и охрана труда*. 2020;(3):21–25.
6. Розенфельд Е.А. Проблемы статистического учёта несчастных случаев на производстве в России. *Безопасность и охрана труда*. 2020;(3):36–41.
7. Файнбург Г.З. Научный анализ ключевых требований новых нормативных правовых актов и их проектов в сфере охраны труда. *Безопасность и охрана труда*. 2021;(2):9–21.
8. Самарская Н.А. Понятие «охрана труда»: новые подходы к конструированию дефиниции с помощью метода двухуровневой триадической дешифровки категории. *Социально-трудовые исследования*. 2022;48(3):35–45. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-35-45.
9. Самарская Н.А. Приоритетные направления развития охраны труда в условиях современной экономики. *Экономика труда*. 2022;9(9):1355–1372. DOI: 10.18334/et.9.9.116301.
10. Вадулина Н.В., Галлямов М.А., Девятова С.М. Профессиональная заболеваемость в России: проблемы и решения. *Безопасность техногенных и природных систем*. 2020;(3):7–15. <https://doi.org/10.23947/2541-9129-2020-3-7-15>.
11. Денисов Э.И., Чесалин П.В. Профессионально обусловленная заболеваемость: основы методологии. *Медицина труда и промышленная экология*. 2006;(8):5–10.
12. Абдулазизов Р.С. Аттестация рабочих мест – рудимент уходящей эпохи или актуальный инструмент современности? *Безопасность и охрана труда*. 2022;(3): С.29–39. DOI: 10.54904/52952\_2022\_3\_29
13. Бухтияров И. Интервью агентству ТАСС 7 августа 2019 г. URL: [https://tass.ru/interviews/6737422?utm\\_source=yandex.ru&utm\\_medium=organic&utm\\_campaign=yandex.ru&utm\\_referrer=yandex.ru](https://tass.ru/interviews/6737422?utm_source=yandex.ru&utm_medium=organic&utm_campaign=yandex.ru&utm_referrer=yandex.ru) (дата обращения: 24.10.2022).
14. Порываев А.А. Проблемы организации и проведения медицинских осмотров. *Безопасность и охрана труда*. 2020;(1):43–48.
15. Федорович Г.В. Безопасность и охрана труда на основе федеральных законов о контрольно-надзорной деятельности. *Безопасность и охрана труда*. 2020;(3):5–15.

## REFERENCES

1. Kuznetsov G.A. Real traumatism and official reporting. *Okhrana truda i sotsial'noye strakhovaniye = Labor Protection and Social Insurance*. 2005;(10):43-47. (In Russ.).
2. Tikhonova G.I., Churanova A.N., Gorchakova T.Yu. Industrial injuries as a problem of social and labor relations in Russia. *Problemy prognozirovaniya = Problems of Forecasting*. 2012;(3):103-117. (In Russ.).
3. Izmerov N.F., Tikhonova G.I., Churanova A.N., Gorchakova T.Yu. Conditions, labor protection and occupational injuries in Russia. *Zdravookhraneniye RF = Healthcare in the Russian Federation*. 2013;(1):3-7. (In Russ.).
4. Fainburg G.Z. Problems of statistics in the field of labor protection: Objectives. Tasks. State. Perspectives. *Bezopasnost' i okhrana truda = Safety and Labor Protection*. 2020;(3):29-35. (In Russ.).
5. Voroshilov S.P., Novikov N.N., Todradze K.N. Problems of Statistics. *Bezopasnost' i okhrana truda = Safety and Labor Protection*. 2020;(3):21-23. (In Russ.).
6. Rozenfeld E. A. Problems of statistical accounting of industrial accidents in Russia. *Bezopasnost' i okhrana truda = Safety and Labor Protection*. 2020;(3):36-41. (In Russ.).
7. Fainburg G.Z. Scientific analysis of the key requirements of new regulatory legal acts and their projects in the field of labor protection. *Bezopasnost' i okhrana truda = Safety and Labor Protection*. 2021;(2):9-21. (In Russ.).
8. Samarskaya N.A. The concept of "labor protection": new approaches to the construction of the definition using the method of two-level triadic category decoding. *Sotsial'no-trudovyye issledovaniya = Social and Labor Research*. 2022;48(3):35-45. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-35-45. (In Russ.).
9. Samarskaya N.A. Priorities for the development of occupational safety in the modern economy. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labor Economics*. 2022;9(9):1355-1372. DOI: 10.18334/et.9.9.116301. (In Russ.).
10. Vadulina N.V., Gallyamov M.A., Devyatova S.M. Occupational morbidity in Russia: problems and solutions. *Bezopasnost' tekhnogennykh i prirodnykh system = Safety of Technogenic and Natural Systems*. 2020;(3):7-15. URL: <https://doi.org/10.23947/2541-9129-2020-3-7-15>. (In Russ.).
11. Denisov E.I., Chesalin P.V. Occupational morbidity: fundamentals of methodology. *Meditcina truda i promyshlennaya ekologiya = Occupational Medicine and Industrial Ecology*. 2006;(8):5-10. (In Russ.).
12. Abdulazizov R.S. Certification of workplaces - a rudiment of a bygone era or an actual tool of our time? *Bezopasnost' i okhrana truda = Safety and Labor Protection*. 2022;(3):29-39. DOI: 10.54904/52952\_2022\_3\_29. (In Russ.).
13. Bukhtiyarov I. Interview with the TASS agency on August 7, 2019. URL: [https://tass.ru/interviews/6737422?utm\\_source=yandex](https://tass.ru/interviews/6737422?utm_source=yandex).
14. Poryvaev A.A. Problems of organizing and conducting medical examinations. *Bezopasnost' i okhrana truda = Safety and Labor Protection*. 2020;(1):43-48. (In Russ.).
15. Fedorovich G.V. Safety and labor protection on the basis of federal laws on control and supervision activities. *Bezopasnost' i okhrana truda = Safety and Labor Protection*. 2020;(3):5-15. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Елена Сергеевна Кубишин** – кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник, Центр развития человеческого потенциала, Институт экономики РАН, Москва, Россия.  
**Elena S. Kubishin** – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Senior Researcher, Center for Human Development, Institute of Economics, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.  
<https://orcid.org/0000-0002-8538-6824>  
[kubishin48@gmail.com](mailto:kubishin48@gmail.com)

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*  
*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 10.01.2023; после рецензирования 28.01.2023, принята к публикации 29.01.2023.*  
*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 10.01.2023; revised on 28.01.2023 and accepted for publication on 29.01.2023.*  
*The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-108-116

УДК 331

JEL J81; J83; J28

## ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ ОХРАНЫ ТРУДА С ПРИМЕНЕНИЕМ МЕТОДА «ЧЕРНЫЙ ЯЩИК»

Н.А. Самарская

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Цель** исследования – формирование модели охраны труда в процессе ее трансформации, основанной на применении универсального метода интеллектуальной схемотехники «черный ящик». **Научная новизна** исследования состоит в получении новых знаний с целью развития научной теории охраны труда, как управляемой системы, воздействуя на внешние и внутренние факторы, в которой возможно находить эффективные режимы ее функционирования, развития и трансформации. **Результатом** исследования является сформированная модель охраны труда в процессе ее трансформации в условиях современной экономики, с определенными входными ресурсами и выходными показателями, определяющими эффективность исследуемого процесса. **Выводы:** полученные в ходе исследования результаты расширяют научные представления о процессах, протекающих в системе охраны труда при воздействии на нее внешних факторов среды.

**Ключевые слова:** охрана труда; трансформация; процесс; современная экономика; цифровизация; системный подход; система; модель; схема «черный ящик»; интеллектуальная схемотехника.

**Для цитирования:** Самарская Н.А. Трансформация и формирование современной модели охраны труда с применением метода «черный ящик». *Социально-трудовые исследования*. 2023;50(1):108-116. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-108-116.

## ORIGINAL PAPER

## FORMATION OF A MODERN MODEL OF LABOR PROTECTION USING THE "BLACK BOX" METHOD

N.A. Samarskaya

All-Russian Scientific Research Institute of Labor, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The purpose** of the study is to form a model of labor protection in its transformation, based on the use of a universal method of intelligent circuitry "black box". **The scientific novelty** of the research consists in substantiating the need to obtain new knowledge to develop the scientific theory of labor protection as a controlled system, influencing external and internal factors in which it is possible to find effective modes of its functioning, development, and transformation. **The result** of the study is a formed model of labor protection in the process of its change in the conditions of the modern economy, with certain input resources and output indicators that determine the effectiveness of the process under study. The author **concludes** that the research results expand the scientific understanding of the processes occurring in the labor protection system when exposed to external environmental factors.

**Keywords:** labor protection; transformation; process; modern economy; digitalization; system approach; system; model; "black box" scheme; intelligent circuitry.

**For citation:** Samarskaya N.A. Formation of a modern model of labor protection using the "Black box" method. *Social and labor research*. 2023;50(1):108-116. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-108-116.

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время система охраны труда достигла новой, качественно более высокой ступени своего развития, в основе которого лежит процесс трансформации, позволяющий находить способы и ресурсы для ее реформирования.

Поскольку охрана труда является сложной социально-экономической системой, для ее исследования и описания требуется специальный системный методологический инструментарий, который является наиболее продуктивным в условиях сов-

ременной экономики и позволяет предложить наиболее значимые результаты описательного и познавательного процессов.

Методология системного подхода в исследовании охраны труда показывает, что на современном этапе развития экономики охрану труда можно исследовать как сложный, многофакторный, многоуровневый феномен, транслирующий свое влияние на широкое социально-экономическое пространство.

В процессе исследования автор попытался с помощью категориально-символьного метода «черный ящик» (который успешно применяется во многих областях научного познания [1-6], но к сожалению не используется в полной мере в исследованиях в области охраны труда) разработать такую линейную модель охраны труда, которая бы соответствовала требованиям современной экономики, отражала сущность процесса ее реформирования, выявляла основные факторы, влияющие на трансформацию охраны труда в стране, регионе или на предприятии<sup>1</sup>.

### ОБЛАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Используемый автором системный подход, предполагающий, что исследование охраны труда в процессе ее трансформации, должно рассматриваться в рамках методологии системного анализа, требует более четкого определения понятия «системность», которое некоторыми исследователями представлено в трех аспектах: теория систем, системный подход и системный метод. Теория систем предполагает рассмотрение «системы» с точки зрения научного знания и объясняет устройство, функционирование и развитие систем различной природы<sup>2,3</sup>. Системный подход (основой которого является понятие «система»), представляющий собой некоторую общность принципов, системное мировоззрение, совокупность способов воздействия на какой-либо абстрактный или физический объект в процессе его изучения или управления им, предполагает анализ целостных свойств объекта, рассмотрение его с различных точек зрения с учетом множества его внутренних и внешних взаимосвязей и закономерностей<sup>4</sup> [7, 8, 9, 10].

Что включает в себя данное понятие при обобщении большого количества его трактовок в зарубежной и отечественной научной литературе?

В широком понимании, система – это особая организация специализированных элементов, объединенных в единое целое для решения конкретной цели.

Рассмотрим данное понятие более подробно.

Основоположником общей теории систем является А.А. Богданов, обобщивший универсальные организационные законы, управляющие поведением и устройством принципиально любых сложных систем. Теория Богданова определяющая, способы организации в природе и в человеческой деятельности, необходимые для дальнейшего их обобщения и систематизации, в последующем предоставляет возможность моделировать эти способы в виде абстрактных схем с целью определения направления развития организационных методов и их роли в экономике мирового хозяйства. Тектология Богданова представляет собой «науку об универсальных типах и закономерностях структурного преобразования любых систем» [11].

Американский исследователь Людвиг фон Бергаланфи, последователь Богданова А.А., представлял систему как «комплекс взаимодействующих компонентов или как совокупность элементов, находящихся в определенных отношениях друг с другом и со средой» [12]. Предложенная им теория, основана на универсальных принципах и законах поведения систем, устанавливающая порядок отношений между элементами и природой их составляющих.

Холл А.Д. определяет «систему как нечто целое, абстрактное или реальное, состоящее из взаимозависимых частей» [13]. Кирчер Пауэл дает следующее определение: «система – совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях между собой и образующих некоторое целое единство» [14].

Другие зарубежные исследователи предлагают рассматривать систему как «совокупность взаимосвязанных элементов, обособленную от среды и взаимодействующую с ней как целое» [15]; «средство достижения цели, средство решения проблемы» [16]; «отражение в сознании субъекта (исследователя, наблюдателя) свойств объектов и их отношений в решении задачи исследования, познания» [17].

Большая Советская Энциклопедия трактует определение следующим образом: «система (от греч. «systema» – «целое», «составленное из частей», «соединение»), множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которое образует определенную целостность, единство»<sup>5</sup>.

В своем исследовании «Теория управления, теория систем» М. Месарович предложил следующее определение: «система – отображение входов и состояний объекта в выходах объекта» [18].

<sup>1</sup> Лопатников Л.И. Черный ящик [Текст]. / Л.И. Лопатников. // Экономико-математический словарь: Словарь современной экономической науки. // 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело, 2003. 520 с.

<sup>2</sup> Маторин С.И. Теория систем и системный анализ: Учебное пособие / С.И. Маторин., О.А. Зимовец. – Белгород: Изд-во НИУ «БелГУ», 2012. – 288 с.

<sup>3</sup> Волкова А.А., Шишкунов В.Г. Системный анализ и моделирование процессов в техносфере: учеб. пособие / А.А. Волкова, В.Г. Шишкунов. – Екатеринбург : Изд-во Урал. Ун-та, 2019. – 244 с. [https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/70317/1/978-5-7996-2600-6\\_2019.pdf](https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/70317/1/978-5-7996-2600-6_2019.pdf)

<sup>4</sup> Гатаулин А. М. Основные концепции и определения системного анализа : уч. пособие. – Ярославль : Изд-во ЯГСХА, 2010. – 245 с.

<sup>5</sup> Большая советская энциклопедия: [В 30 т.] / Гл. ред. А. М. Прохоров. Издание 3-е. – М.: Сов. энцикл., 1969-1978.

Отечественные исследователи теории систем предлагают следующие трактовки. Так, А.Н.Аверьянов считает, что система – «объективное единство закономерно связанных друг с другом предметов, явлений, а также знаний о природе и обществе» [19]. Э.М.Коротков определяет, что «система представляет собой определенное множество взаимосвязанных элементов, образующих устойчивое единство и целостность, обладающее интегральными свойствами и закономерностями» [20]. Г.М.Елфимов понимает под системой «относительно устойчивую часть окружающего мира, выделяемую исследователем (наблюдателем) с помощью идентифицирующих признаков в некотором идентификационном пространстве» [21].

### ОХРАНА ТРУДА КАК СИСТЕМА СОХРАНЕНИЯ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Согласно официальному определению, представленному в Трудовом кодексе Российской Федерации, «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»<sup>6</sup>.

На предыдущем этапе исследования нами было разработано научно обоснованное понятие «охрана труда» с использованием одного из методов категориально-системной методологии, отражающего суть, сущность, природу и смысл рассматриваемой категории. По результатам исследования было определено, что охрана труда представляет собой «комплексную многоплановую систему обязательных требований безопасности труда и мероприятий по улучшению условий труда, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные), и определяющих максимальную социальную и экономическую эффективность при оптимальном расходовании трудовых, материальных, нематериальных и информационных ресурсов, обеспечивающих эти мероприятия, подвергающиеся непрерывному и постоянному процессу трансформации в зависимости от изменения внешней и внутренней среды» [22].

Согласимся с исследователем О.В. Усиковой, которая определяет «действующую систему охраны труда как совокупность трех функциональных блоков, отражающих особенности ее экономического обеспечения и управления», в том числе, таких блоков как обеспечивающий, управленческий и содержательный [23].

«Обеспечивающий блок представляет собой необходимые ресурсы для создания безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и включает в себя следующие виды обеспечения: 1) правовое (совокупность законодательства в области охраны труда и нормативно-правовых актов, содержащих требования к охране труда); 2) экономическое (совокупность социально-экономических механизмов и финансовых ресурсов, реализуемых на проведение мероприятий по охране труда); 3) социальное (совокупность трудовых ресурсов, необходимых для обеспечения требований охраны труда); 4) информационное (совокупность информационных ресурсов, необходимых для функционирования и развития охраны труда)».

«Управленческий блок представляет собой соответствующие процессы и связи: 1) управление охраной труда (основополагающий процесс в организации охраны труда, базирующийся на создании систем управления); 2) управление профессиональными рисками (комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на идентификацию, оценку и снижение уровней профессиональных рисков работников)». «Содержательный блок представлен элементами, входящими в состав охраны труда: 1) производственная санитария и техника безопасности; 2) техническая эстетика; 3) эргономика» [23].

Мы полагаем, что данную систему следует дополнить еще одним блоком – организационным, включающим в себя планирование и организацию процесса трансформации системы охраны труда. В этот блок должны входить следующие элементы: 1) планирование инвестиций на ускорение автоматизации и цифровизации процессов производства; 2) финансирование обучения работников с целью повышения профессиональных данных и компетенций; 3) планирование и развитие культуры безопасного труда; 4) планирование, приобретение и использование «умных» средств индивидуальной защиты; 5) планирование и использование «умных» технологий в области охраны труда. Все эти процессы должны быть максимально гибкими и адаптивными к всевозможным изменениям внешних и внутренних факторов в системе охраны труда.

<sup>6</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.



Одной из основных характеристик охраны труда, главным ее аспектом является системность [24, 25], которая, как было отмечено на предыдущем этапе исследования, «...заключается в том, что все процессы существования, функционирования и развития в сфере охраны труда находятся во всеобщей связи и взаимодействуют между собой как объекты относительно обособленные, обладающие качественной и количественной сторонами, изменяющиеся во времени в пространстве и определяющие общую системность феномена охраны труда» [22]. В частности, к таким объектам относятся следующие подсистемы охраны труда: обучение работников требованиям охраны труда, наличие нормативно-правовой базы, проведение медосмотров, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, проведение специальной оценки условий труда, управление профессиональными рисками, определение гигиенических норм и нормативов, соблюдение обязательных требований охраны труда, наличие культуры безопасного труда и другие.

#### ВОПРОСЫ МЕТОДОЛОГИИ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Одним из популярных методов научного познания является моделирование, «позволяющее в процессе формализации отказаться от второстепенных, несуществующих свойств исследуемого явления или процесса».

Под моделированием понимается «отображение свойств и отношений реального объекта на специально созданном для этого материальном или идеальном объекте (модели)»<sup>7</sup>. Так, при моделировании систем различной степени сложности широко используется известный кибернетический метод «черный ящик», который объединяет в себе четыре модели описания системы: входы, выходы, границы и внешняя среда [26].

Зачастую этот метод применяется при недоступности для исследователя протекающих процессов внутри «черного ящика», зависящие от многочисленных факторов, различных по сложности, затратам времени и наличия необходимых ресурсов. Модель схемы «черный ящик» позволяет исследователю акцентировать внимание на взаимодействии системы с внешней средой. В результате целенаправленного функционирования, система влияет на внешнюю среду за счет полученного положительного результата, который предназначен для применения за ее пределами [27].

Уильям Росс Эшби [28] в 1956 г. в своем исследовании «Введение в кибернетику» впервые предложил ввести в научный оборот термин «черный ящик», понимая под ним «представление исследователя о системе, устройство которой неизвестно, однако известно, как эта система реагирует на внешние воздействия». На сегодняшний день терминология описания «черного ящика» достаточно разнообразна. Как правило, речь идет о входных и выходных параметрах, иногда о входных параметрах и значениях показателей или критериев. Если «черному ящику» ставят в соответствие сложную функцию, то под значением вектора у понимают значение функции [29].

Согласно энциклопедическому словарю, система «черный ящик» рассматривается как «имеющая некий «вход» для ввода информации и «выход» для отображения результатов работы, при этом происходящие в ходе работы системы процессы наблюдателю неизвестны. Предполагается, что состояние выходов функционально зависит от состояния входов»<sup>8</sup>.

В соответствии со словарем по менеджменту, «черный ящик – это система, в которой исследователю доступна лишь входная и выходная информация этой системы, а внутреннее устройство ее может быть и неизвестно»<sup>9</sup>.

Популярный экономико-математический словарь предлагает следующее определение: «черный ящик – кибернетическое понятие, с помощью которого пытаются справиться с трудностью изучения сложных систем. «Черный ящик» означает, что при настоящем уровне наших знаний мы не можем проникнуть внутрь данной системы или подсистемы и разобраться, каковы внутренние закономерности, преобразующие входы в выходы. Мы можем изучать только поведение этих входов и выходов, то есть зависимость изменений на выходе от изменений на входе»<sup>10</sup>.

Экономическая энциклопедия трактует «черный ящик» следующим образом: «черный ящик – это термин, используемый в кибернетике для обозначения устройства, выполняющего определенную операцию (преобразование) над входным сигналом. Относительно самого устройства исследователю не располагает информацией о его внутренней структуре, обеспечивающей выполнение такого преобразования.

<sup>8</sup> Философский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1989 г.

<sup>9</sup> Воронков А.Н., Колосова Т.В. Словарь по менеджменту... <https://vocable.ru/slovari/slovar-po-menedzhmentu.html>

<sup>10</sup> Лопатников Л.И. Экономико-математический словарь: Словарь современной экономической науки. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело, 2003. – 520 с.

<sup>7</sup> Фролов И.Т. Философский словарь. М.: Республика, 2001. – 713 с.

Пользуясь понятием кибернетической системы, можно определить «черный ящик» как систему, у которой известна только связь между выходом и входом, а характеристика ее состояния не участвует в описании. Методом «черный ящик» называется такой способ исследования, при котором изучаются лишь реакции интересующего нас объекта на различные входные воздействия. Подобный способ исследования является исключительно важным для анализа сложных экономических процессов»<sup>11</sup>. С помощью метода «черный ящик» определяется уровень знаний об исследуемом объекте, позволяющий прогнозировать поведение «черного ящика» при любом заданном воздействии внешней среды. Однако, для того, чтобы получить информацию о внутреннем строении объекта исследования этих знаний недостаточно, поэтому данный метод используется в основном для решения задач моделирования управляемых систем, какой и является охрана труда в процессе своей трансформации.

По мнению В.И. Разумова и Г.Д. Боуш, «черный ящик – это схема, состоящая из изображений входа (x), выхода (y), блока преобразователя f(x), представляемого передаточной функцией, заменяющей знание о физике процесса, а также положительной или отрицательной обратной связью, регулирующей величину входного сигнала, то есть усиливающей или ослабляющей ее в зависимости от значения входного сигнала»<sup>12</sup>. Модель схемы «черный ящик» представлена на рисунке 1.

Содержание и логика метода заключается в выполнении следующих этапов. На первом этапе выполняется процесс, описываемый в схеме «черного ящика», с выделением в нее входа, блока-преобразователя, выхода и обратной связи. На втором определяется характер обратных связей, возможностей и особенностей переключений положительной и отрицательной обратных связей. На третьем (выполняется при необходимости) процесс разделяется на этапы, каждый из которых есть «черный ящик», а вместе они образуют единую блок-схему, где выход предыдущего «черного ящика» становится входом последующего. Что касается перспектив применения полученных результатов, то они заключаются в:

- исследовании внутренностей «черного ящика» на базе гомеостатической методологии;
- описании сложных механизмов как совокупности процессов простыми схемами;

<sup>11</sup> Экономическая энциклопедия. Политическая экономия в 4 т. Советская энциклопедия 1979-1980 гг.. Гл. ред. А.М. Румянцев.

<sup>12</sup> Боуш Г.Д. Методология научного исследования (в кандидатских и докторских диссертациях) : учебник / Г.Д. Боуш, В.И. Разумов. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 227 с.

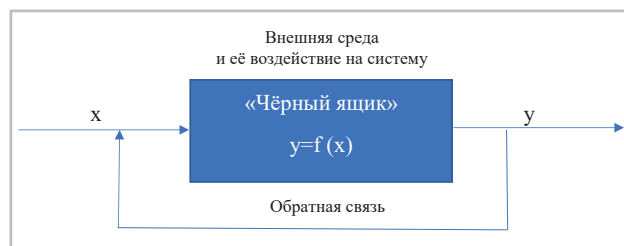


Рис. 1 / Fig. 1. Модель схемы «Черный ящик» / The "Black box" model

Источник / Source: Боуш Г.Д. Методология научного исследования (в кандидатских и докторских диссертациях): учебник / Г.Д. Боуш, В.И. Разумов. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 227 с. / Boush G.D. Methodology of scientific research (in candidate and doctoral dissertations): textbook / G.D. Boush, V.I. Razumov. Moscow: INFRA-M; 2021. 227 p.

- конструировании разных сценариев протекания процесса и режимов управления с учетом механизмов саморегуляции.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Трансформация охраны труда в условиях современной экономики пока не определена соответствующими научными положениями, а общепринятого понятия этого процесса в научной литературе до сих пор не предложено. Обзор результатов современных научных исследований показал, что трансформация системы представляет собой «изменение и преобразование системы» [30], «непрерывный процесс прогрессивного преобразования, превращения, видоизменения системы, причиной которого служит изменение, движение структурных элементов всех уровней (микро-, мезо-, макро-, мега-), их взаимосвязей и взаимопроникновений, поскольку такое развитие образует единый процесс» [31], «некий этап, развитие, скачок, знаменующий перерождение системы, претерпевающей изменения по двум направлениям: первое – по горизонтали, когда меняются в основном количественные характеристики системы (модернизация) и второе – по вертикали, когда меняются в основном качественные характеристики (трансформация)» [32].

Таким образом (учитывая результаты проведенного ранее анализа определений и принципов), трансформация системы, по мнению автора, – это естественная реакция на изменение внешних факторов, означающая резкий скачок, разворот, преобразование, изменение вида и представляющая собой гибкий, высокоэффективный процесс развития системы с учетом реакции на изменения внешних и внутренних факторов, прямо или косвенно на нее воздействующих.

Что касается понятия «трансформация охраны труда», то в авторской трактовке: «это непрерывный процесс комплексного преобразования эле-

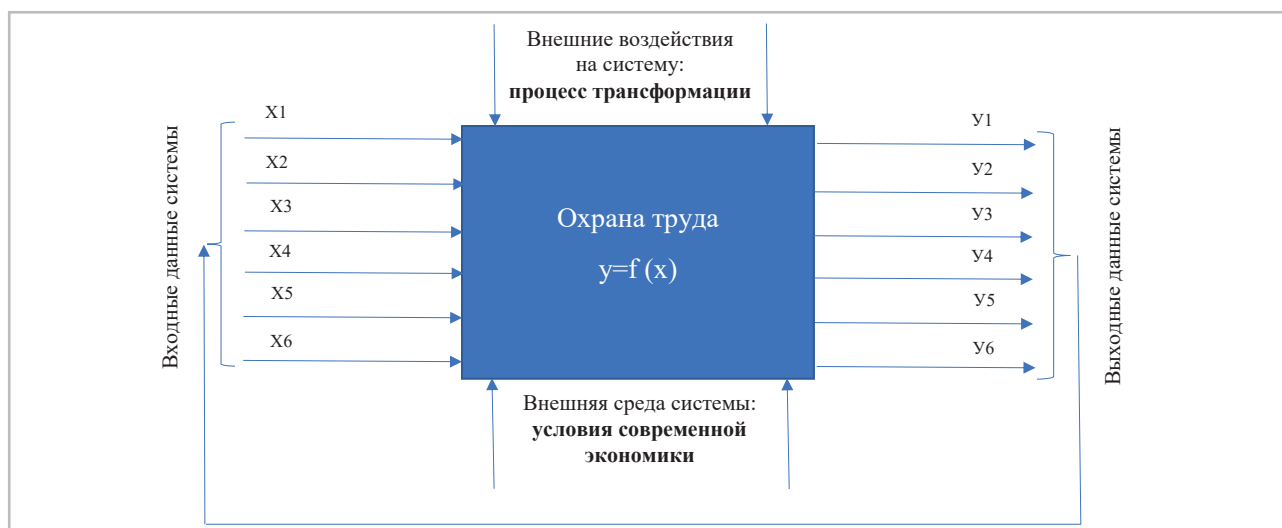


Рис. 2 / Fig. 2. Модель «черного ящика» охраны труда в процессе ее трансформации в условиях современной экономики / The "Black box" model of labor protection in the process of its transformation in the modern economy

Источник / Source: составлено автором по результатам исследования / compiled by the author based on the results of the study.

ментов системы охраны труда и взаимосвязанных между собой по содержанию, срокам, ресурсам и месту проведения определенных действий по совершенствованию и развитию организационной, производственной, технико-технологической, экономической, социальной, управленческой структур на микро- и макро-экономическом уровнях с дальнейшей перспективой достижения краткосрочных и долгосрочных целей охраны труда с положительным результатом и максимальными показателями эффективности в условиях изменяющейся внешней и внутренней среды» [33].

В процессе анализа понятия и сущности трансформации охраны труда в условиях современной экономики, автор приходит к выводу, что это:

- не просто преобразование, а качественно новая ступень в жизни российского общества, открывающая новые возможности для развития и совершенствования;
- процесс объективных изменений системы охраны труда, затрагивающий все социально-экономические и нормативно-правовые явления, протекающий под комплексным влиянием факторов и тенденций, позволяющих констатировать его изменение;
- направленное изменение системы охраны труда на фоне объективных условий современной экономики.

Все вышперечисленное позволяет автору исследования сделать вывод, что представление системы охраны труда в форме модели «черного ящика» заключается в исследовании за взаимодействием системы с внешней средой и установлением совокупности входных и выходных воздействий, среди которых выделяются существенные.

Далее осуществляется выбор входных и выходных данных для исследования процесса трансформации охраны труда с учетом имеющихся средств воздействия на систему и средств наблюдения за ее поведением.

Используем данную модель (рис. 2) для описания и последующего исследования охраны труда в процессе ее трансформации в условиях современной экономики.

Предложенная в исследовании модель «черного ящика» показывает, что значение главного критерия исследуемой системы охраны труда зависит от многочисленных переменных факторов (элементов). Входные данные системы охраны труда (X) – это ресурсы, которые эта система использует в процессе трансформации.

На рисунке 2 представлены X1, X2, X3, X4, X5, X6 – входные данные системы охраны труда, обозначающие следующее: X1 – трудовые ресурсы; X2 – материально-технические ресурсы; X3 – организационно-управленческие ресурсы; X4 – информационные ресурсы; X5 – финансовые ресурсы; X6 – временные ресурсы.

Выходные данные системы охраны труда (Y) – это показатели, определяющие эффективность процесса трансформации охраны труда при заданных ресурсах системы: Y1 – уровень травматизма; Y2 – уровень профессиональной заболеваемости; Y3 – производительность труда; Y4 – эффективность производства (прибыль, рентабельность); Y5 – условия труда; Y6 – культура безопасного труда.

Входные данные являются управляющими и представляют собой количественный и качественный состав системы охраны труда. Внешние

воздействия на систему охраны труда проявляются в виде процесса трансформации, выраженно в преобразовании элементов системы охраны труда в виде определенных действий по совершенствованию и развитию организационной, производственной, технико-технологической, экономической, социальной, управленческой структур на микро- и макроэкономическом уровнях (федеральном, региональном, муниципальном, предприятия или организации).

Результатом взаимодействия всех элементов в системе охраны труда в условиях современной экономики будет являться цифровизация процессов охраны труда, позволяющая снижать уровни профессиональных рисков, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости работников и повышать показатели производительности труда, прибыли предприятий и организаций, рентабельности производства, условий труда, уровень культуры безопасного труда [33].

Необходимо отметить, что на процесс трансформации также влияют внутренние факторы, воздействующие на систему охраны труда на уровне предприятия или организации: технические, санитарно-гигиенические, организационные, экономические, эргономические, социальные и бытовые, психофизиологические, человеческий фактор.

Поскольку внешняя среда системы в соответствии с теорией систем является «важнейшей категорией системного анализа и определяется как совокупность всех объектов (субъектов), не входящих в систему, изменение свойств и (или) поведение которых влияет на исследуемую систему, а также тех объектов (субъектов), чьи свойства и (или) поведение которых меняются в зависимости от поведения системы» [34], внешняя среда системы охраны труда представляет собой условия современной экономики, которые определяются внешнеэкономическими, общественно-политическими, научно-техническими, правовыми, экономическими, природно-естественными, экологическими, инвестиционными, инновационными, информационными и рыночными факторами.

Современная экономика позволяет выявлять социально-экономические, инновационные, инвестиционные, информационные и другие возможности функционирования и развития системы охраны труда в новой цифровой среде. Внедрение в систему охраны труда в процессе ее трансформации новых цифровых методов и инструментов позволит работодателям автоматизировать процессы охраны труда, роботизиро-

вать наиболее опасные участки работ, тем самым снизить вероятность возникновения несчастных случаев на производстве [35].

Таким образом предложенная модель «черный ящик» с обратной связью, где первичными результатами исследования является множество пар состояний входа и выхода, анализ которых помогает установить между ними причинно-следственную связь, позволяет выявить уровень внешних и внутренних воздействий на систему охраны труда, что, в свою очередь, способствует обновлению механизмов управления ею, а также разработки необходимых мероприятий, реализуемых в условиях цифровой среды с помощью инновационных и технологических решений.

## ВЫВОДЫ

Представленные в статье результаты исследования теоретико-методологических основ охраны труда в процессе ее трансформации в условиях современной экономики с позиции системного подхода позволяют сделать следующие выводы:

Большинство изучаемых современной наукой объектов исследования имеют сложную структуру и состоят из множества элементов. При этом в исследуемых объектах протекают разнообразные процессы, которые математически точно описать невозможно. В связи с этим для исследований сложных объектов (к ним относится и охрана труда, которую можно представить, как систему взаимосвязанных элементов, подчиняющихся законам теории систем и принципам системного подхода) их целесообразно представлять в виде моделей.

Использование наиболее универсального и продуктивного научного метода категориально-системной методологии «черный ящик» позволяет получить новое знание о системе охраны труда в процессе ее трансформации в условиях современной экономики.

Метод «черный ящик» применен в данном исследовании для первичного представления процесса трансформации охраны труда и получения результата  $Y$  на основе заданного входящего элемента  $X$ , при отсутствии понимания механизма функционирования системы охраны труда или среды, заключенной в «черном ящике».

Результатом исследования является выявление ожидаемых эффектов процесса трансформации внешних и внутренних процессов в системе охраны труда, как для экономических субъектов, так и для государственных органов власти.

Выводы и результаты исследования могут быть использованы как для более углубленного исследования трансформации охраны труда путем детализирования компонентов модели, так и для дальнейшего моделирования различных сценариев трансформации охраны труда. Практическое применение полученных результатов исследования заключается в формировании концепций управления охраной труда как сложной социально-экономической системой при воздействии на нее

внешних и внутренних факторов среды, что может быть использовано органами законодательной и исполнительной власти, осуществляющих функции по реализации государственной политики в области охраны труда при разработке программ и проектов по совершенствованию системы охраны труда путем внедрения процессов цифровизации охраны труда на федеральном, региональном, муниципальном уровнях, а также на предприятиях различных сфер экономической деятельности.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Петрашень Е.П. Формирование модели креативной образовательной среды методами «черный ящик» и «компенсационный гомеостат» // *Известия РГПУ им. А.И. Герцена*. 2022;(203):228-240.
2. Ревтова Е.Г. Моделирование кредитного процесса / Е.Г. Ревтова // *Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика*. 2021;23(4):205-215. DOI 10.15688/ek.jvolsu.2021.4.16.
3. Нарзуллаев К.С. Диагностирование автомобильного двигателя аналитическим методом «черный ящик» // *Science Time*. - 2017;2(38):244-247.
4. Кузнецова А.В., Сенько О.В., Кузнецова Ю.О. Преодоление проблемы «черного ящика» при использовании методов машинного обучения в медицине // *Врач и информационные технологии*. 2018;(51):74-80.
5. Асауленко Е.В. Анализ процесса развития методов контроля знаний с позиций теории черного ящика // *Педагогическое образование в России*. 2016;(5):41-46.
6. Кузнецов А.Г. Туманности нейросетей: «Черные ящики» технологий и наглядные уроки непрозрачности алгоритмов [Текст]. / А.Г. Кузнецов // *Социология власти*. 2020;(2):157-182.
7. Тюхтин В.С. О подходах к построению общей теории систем / Системный анализ и научное знание. М., Наука, 1978. 247 с.
8. Сурмин Ю.П. Теория систем и системный анализ. К.: МАУП, 2003. 368 с.
9. Данелян Т.Я. Общая теория систем: монография. М.: МИСИ, 2015. 304 с.
10. Кривоножко В.Е., Лычев А.В. Моделирование и анализ деятельности сложных систем: монография. М.: URSS : Ин-т системного анализа РАН, 2013. 255 с.
11. Локтионов М.В. Богданов А.А. как основоположник общей теории систем // *Философия науки и техники*. 2016;21(3):80-96.
12. Bertalanffy Ludwig von .The History and Status of General Systems Theory, In *Trends in General Systems Theory*, George Klir(ed).- New York : Wiley, 1972. — PP. 21-41.
13. Холл А.Д., Фейджин Р.Е. Определение понятия системы // *Исследования по общей теории систем*. Сборник переводов с польского и английского. М.: Прогресс, 1969;252-286.
14. Kircher Paul W and R N Mason Introduction to Enterprise A Systems Approach Los Angeles Melville Publishing. - Co., 1975.-PP. 45-48.
15. Hoos Ida R. Systems Analysis in Public Polia. - Chicago University of Chicago Press, 1976. - P. 34.
16. Teune II. And Milinar Z. The Developmental Logic of Social Systems. - Beverly Hills : Sage, 1978. - PP. 364.
17. Saaty T.L. The Analytic Hierarchy Process. - New York : McGraw-Hill International, 1980. - PP. 78.
18. М. Месарович. Теория управления, теория систем. Мир, 1973;15-17.
19. Аверьянов А.Н. Системное познание мира. Методологические проблемы. М.: Политиздат, 1985; 24.
20. Коротков Э.М. Концепция менеджмента. М.: ДеКА, 1996.
21. Елфимов Г.М. Возникновение нового. М.: Мысль, 1997.
22. Самарская Н.А. Понятие «Охрана труда»: новые подходы к конструированию дефиниции с помощью метода двухуровневой триадической дешифровки категории // *Социально-трудовые исследования*. 2022;3(48):35-45.
23. Усикова О.В. Экономическое обеспечение охраны труда: теория, методология, практика // *Экономика. Профессия. Бизнес*. 2019;(1):65-70.
24. Куницына Н.Н. Прогнозирование динамики экономических систем: монография. Ставрополь: Сервисшкола, 2006. 131 с.
25. Свиридов Н.Н., Карпов Д.С., Грабова О.Н. Управление локальными экономическими системами: монография. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2006. 139 с.
26. Разумов В.И. Методология дисциплинарных исследований // *Вестник Омского ун-та*. 2017;4(86):53-60.
27. Разумов В.И. Основы теории динамических информационных систем: монография / В.И. Разумов, В.П. Сизиков. Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. 214.
28. Эшби У. Р. Введение в кибернетику. М., 1959.
29. Антонова Г.М. Эволюция терминов «чёрный ящик» и «серый ящик» // *Вестник МФЮА*. 2012;(1):16-19.
30. Дронов В.Т. Трансформационный потенциал кооперативного мировоззрения // *Закономерности и перспективы трансформации общества: материалы к V Междунар. Кондратьевской конференции / под ред. Ю.В. Яковца*. М., 2004;(1):324.
31. Зубенко С.А. Трансформация социально-экономических систем: тенденции и факторы // *Вестник ТГУ*. 2009;3(71):303-308.
32. Кириченко В. Рыночная трансформация экономики: теория и опыт // *Российский экономический журнал*. 2002;(11-12):35.
33. Самарская Н.А. Трансформация охраны труда в категориях универсальной схемы взаимодействия элементов в системе // *Социально-трудовые отношения*. 2022;4(49):73-81.
34. Волкова В.Н., Денисов А.А. Основы теории систем и системного анализа. Изд. 2-е. СПб.: СПб. ГТУ, 1999.
35. Городнова Н.В., Самарская Н.А. Социально-экономические аспекты охраны труда в условиях цифровой трансформации // *Экономика труда*. 2023;10(1). DOI: 10.18334/et.10.1.116601.

## REFERENCES

1. Petrashenko E.P. Formation of a model of a creative educational environment by the methods of "black box" and "compensatory homeostat". *Izvestiya: Herzen University Journal of Humanities and Science*. 2022;(203):228-240. (In Russ.).
2. E.G. Revtova. Modeling of the credit process. *Bulletin of the Volgograd State University. Economy*. 2021; 23(4):205-215. (In Russ.). DOI 10.15688/ek.jvolsu.2021.4.16.
3. Narzullaev K.S. Diagnostics of an automobile engine by the analytical method "black box". *Science Time*. 2017;2(38):244-247. (In Russ.).
4. Kuznetsova A.V., Senko O.V. Kuznetsova Yu.O. Overcoming the "black box" problem when using machine learning methods in medicine. *Doctor and Information Technologies*. 2018;(51):74-80. (In Russ.).
5. Asaulenko E.V. Analysis of the process of development of knowledge control methods from the standpoint of the theory of the black box. *Pedagogical Education in Russia*. 2016;(5):41-46. (In Russ.).
6. Kuznetsov A.G. Nebulosity of neural networks: Technologies of "black boxes" and visual lessons of opacity of algorithms. *Sociology of Power*. 2020;(2):157-182. (In Russ.).
7. Tyukhtin V.S. On approaches to the construction of a general theory of systems. *System Analysis and Scientific Knowledge*. M. Nauka; 1978. 247 p. (In Russ.).
8. Surmin Yu.P. Theory of systems and system analysis. K.: IAPM; 2003. 368 p. (In Russ.).
9. Danelyan T.Ya. General theory of systems: Monograph. M.: MISI; 2015. 304 p. (In Russ.).
10. Krivonozhko V.E., Lychev A.V. Modeling and analysis of the activity of complex systems: Monograph. M.: URSS: Institute of System Analysis of the Russian Academy of Sciences; 2013. 255 p. (In Russ.).
11. Loktionova M.V. Bogdanov A.A. as the founder of the general theory of systems. *Philosophy of Science and Technology*. 2016;21(3):80-96. (In Russ.).
12. Bertalanffy Ludwig von. The History and Status of General Systems Theory, In Trends in General Systems Theory, George Klir(ed).- New York: Wiley; 1972. 21-41 p.
13. Hall A.D., Feijin R.E. Definition of the concept of a system. Research on the General Theory of Systems. Collection of translations from Polish and English. M.: Progress; 1969. 252-286 p.
14. Kircher P.W., Mason R.N. Introduction to Enterprise A Systems Approach Los Angeles Melville Publishing. - Co.; 1975. 45-48 p.
15. Hoos Ida R. Systems Analysis in Public Polia. Chicago University of Chicago Press; 1976. 34 p.
16. Teune II. And Milinar Z. The Developmental Logic of Social Systems. Beverly Hills: Sage; 1978. 364 p.
17. Saaty T.L. The Analytic Hierarchy Process. New York: McGraw-Hill International; 1980. 78 p.
18. Mesarovich M. Theory of management, theory of systems. M.; 1973. 15-17 p.
19. Averyanov A.H. Systematic knowledge of the world. Methodological problems. M.: Politizdat, 1985. 24 p.
20. Korotkova E.M. Management concept. M.: DeCA, 1996. (In Russ.).
21. Elfimov G.M. New Ascension. M.: Thought, 1997. (In Russ.).
22. Samarskaya N.A. The concept of "Labor protection": New approaches to the construction of definitions using the method of two-level Triadic decoding of categories. *Social and Labor Research*. 2022;3(48):35-45. (In Russ.).
23. Usikova O.V. Economic provision of labor protection: Theory, methodology, practice. *Economics. Profession. Business*. 2019;(1):65-70. (In Russ.).
24. Kunitsyna N.N. Forecasting the dynamics of economic systems: monograph. Stavropol: Service School; 2006. 131 p. (In Russ.).
25. Sviridov N.N., Karpov D.S., Grabova O.N. Management of local economic systems: Monograph. Kostroma: N.A. Nekrasov KSU; 2006. 139 p. (In Russ.).
26. Razumov V.I. Methodology of interdisciplinary research. *Bulletin of the Omsk University*. 2017;4(86):53-60. (In Russ.).
27. Razumov V.I., Sizikov V.P. Fundamentals of the theory of dynamic information systems: monograph. Omsk: Publishing House of OmSU; 2005. 214 p. (In Russ.).
28. Ashby W.R. Introduction to Cybernetics. M.; 1959. (In Russ.).
29. Antonova G.M. Evolution of the terms "black box" and "gray box". *Bulletin of the MFUA*. 2012;(1):16-19. (In Russ.).
30. Dronov V.T. Transformational potential of the cooperative worldview. Patterns and prospects of transformation of society: materials for the V International. Kondratiev Conference. Ed. by Yu.V. Yakovets. M., 2004;(1):324. (In Russ.).
31. Zubenko S.A. Transformation of socio-economic systems: Trends and factors. *Bulletin of TSU*. 2009;3(71):303-308. (In Russ.).
32. Kirichenko V. Market transformation of the economy: Theory and experience. *Russian Economic Journal*. 2002;(11-12):35. (In Russ.).
33. Samarskaya N.A. Transformation of labor protection in the categories of the universal scheme of interaction of elements in the system. *Social and Labor Relations*. 2022;4(49):73-81. (In Russ.).
34. Volkova V.N., Denisov A.A. Fundamentals of systems theory and system analysis. Ed. 2-e. SPb.,: SPb. GTG; 1999. (In Russ.).
35. Gorodnova N.V., Samarskaya N.A. Socio-economic aspects of labor protection in the context of digital transformation. *Labor Economics*. 2023;10(1). (In Russ.). DOI: 10.18334/et.10.1.116601.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Надежда Александровна Самарская** – кандидат экономических наук, доцент, заместитель директора Уральского межрегионального филиала ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Екатеринбург, Россия  
**Nadezhda A. Samarskaya** – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Deputy Director of the Ural Interregional Branch of the All-Russian Scientific Research Institute of Labor, Yekaterinburg, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-3579-2488>  
[samarskaya\\_na@mail.ru](mailto:samarskaya_na@mail.ru)

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 16.01.2023; после рецензирования 18.01.2023, принята к публикации 19.01.2023.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 16.01.2023; revised on 18.01.2023 and accepted for publication on 19.01.2023.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-117-130

УДК 314.15

JEL J13; J11; J10

СЕМЕЙНАЯ ПОЛИТИКА СКАНДИНАВСКИХ СТРАН:  
РЕАКЦИЯ НА ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ

К.А. Субхангулова

Национальный исследовательский институт мировой экономики  
и международных отношений имени Е.М. Примакова Российской академии наук  
Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Объект** исследования – демографические процессы и семейная политика в Скандинавских странах. **Актуальность** исследования обусловлена остротой демографических вызовов развитых современных государств и необходимостью эффективных ответов. **Цель** – раскрытие и объяснение специфики развития демографических процессов в Скандинавских странах, характеристика модели и основных направлений современной семейной политики этих государств, выявление успешных практик в сфере поддержки семей с детьми и содействия здоровому и активному долголетию. **Методология** исследования строится на рассмотрении демографических процессов с позиции концепций демографического перехода и многовариантности демографического развития; анализе семейной политики Скандинавских государств в рамках типологии моделей социальной политики; использовании инструментов теоретического обобщения и статистического анализа данных отечественных и международных организаций. **Результаты** исследования показывают, что семейная политика Скандинавских стран отличается широкими масштабами государственной поддержки населения, определяемыми высоким уровнем экономического развития и щедростью государственных расходов, присущей социальной модели указанных стран. Большая часть мер и финансирования направлена на улучшение благосостояния и условий жизни семей с детьми, обеспечивая охват материальной поддержкой всех категорий семей с детьми; приличный объем выплат на каждого ребенка; наличие разных вариантов поддержки родителей в зависимости от их выбора между работой или уходом за ребенком и др. Повышению качества жизни пожилого населения и удлинению ее здорового и активного периода способствуют развитая система здравоохранения, включая профилактическую помощь, а также комплекс мер по противодействию социальной изоляции одиноких. Несмотря на объективную ограниченность возможностей государства в воздействии на демографические процессы, странам Скандинавии удается добиваться успехов в противодействии падению рождаемости, повышению продолжительности жизни и снижении смертности, что способствует поддержанию естественного прироста населения. **Область применения полученных результатов** – учет скандинавского опыта может способствовать совершенствованию отечественной семейной политики и тем самым расширению ее возможностей в содействии повышению устойчивости демографического развития России.

**Ключевые слова:** семейная политика; Скандинавские страны; демографический переход; старение населения; снижение рождаемости; социал-демократическая модель; отпуск по уходу за детьми; здоровое и активное долголетие.

**Для цитирования:** Субхангулова К.А. Семейная политика Скандинавских стран: реакция на демографические вызовы. *Социально-трудовые исследования*. 2023;50(1):117-130. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-117-130.

## ORIGINAL PAPER

FAMILY POLICY OF THE SCANDINAVIAN COUNTRIES:  
RESPONSE TO DEMOGRAPHIC CHALLENGES

K.A. Subkhangulova

Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations (IMEMO)  
of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The object** of the study is demographic processes and family policy in the Scandinavian countries. **The relevance** of the study is due to the severity of the demographic challenges of developed modern states and the need for effective responses. **The research tasks** are to reveal and explain the specifics of the development of demographic processes in the Scandinavian countries, the characteristics of the model, and the main directions of the current family policy of these states and to identify their successful practices in supporting families with children and promoting healthy and active longevity. The research **methodology** is based on the consideration of demographic processes from the standpoint of the concepts of demographic transition and the multivariance of demographic development; analysis of the family policy of the Scandinavian states within the framework of the typology of social policy models; using the tools of theoretical generalization and statistical analysis of domestic and international organizations' data. **The results** of the study show that the family policy of the Scandinavian countries is characterized by a broad scale of state support for the population, determined by the high level of economic development and the generosity of public spending, which is inherent in the social model of these countries. Most of the measures and funding are aimed at improving the welfare and living conditions of families with children, providing coverage of material support for all categories of families with children; a decent amount of payments for each child; availability of different support options for parents depending on their choice

between work or childcare, etc. A developed healthcare system, including preventive care and a set of measures to counter the social isolation of lonely people, contributes to improving the quality of life of the elderly population and lengthening its healthy and active period. Despite the objective limitations of the state's ability to influence demographic processes, the Scandinavian countries successfully counter the decline in the birth rate, increasing life expectancy and reducing mortality, which contributes to maintaining natural population growth. **The area of application of the research results** is to take into account the Scandinavian experience, which can help improve domestic family policy and expand its capabilities in helping to increase the sustainability of Russia's demographic development.

**Keywords:** family policy; Scandinavian countries; demographic transition; population aging; fertility rate decline; social democratic model; parental leave; healthy and active longevity.

**For citation:** Subkhangulova K.A. Family policy of the Scandinavian countries: Response to demographic challenges. *Social and labor research*. 2023;50(1):117-130. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-117-130.

## ВВЕДЕНИЕ

В развитых регионах мира усиливаются неблагоприятные демографические тенденции, усугубляемые эпидемическим неблагополучием, социально-экономической неустойчивостью, обострением этнокультурных проблем, порожденных массовой иммиграцией, политической нестабильностью и др.

Снижение рождаемости, старение и убыль населения, зачастую не компенсируемая притоком мигрантов, ставят серьезные и многоплановые экономические, социальные и политические вызовы перед современными обществами, требуя от них поиска эффективных ответов. В то же время в Скандинавских государствах демографические проблемы относительно менее выражены, имеют менее резкие очертания, чем в подавляющем большинстве европейских стран. Причины появления и многолетней успешности данного феномена неразрывно связаны с особенностями модели развития этих стран, одной из которых, наряду с высоким уровнем материального благосостояния и качества жизни, является активная семейная политика.

Цель данной статьи – раскрыть и объяснить специфику развития демографических процессов в Скандинавских странах, дать научную характеристику модели и основным направлениям современной семейной политики этих государств, выделить их успешные практики, определить те слагаемые их опыта в сфере поддержки семей и содействия здоровому и активному долголетию, учет которых мог бы способствовать выработке российским государством адекватных подходов к решению демографических вопросов.

В ходе исследовательского процесса, осуществляемого с позиции теорий демографического перехода, многовариантности демографического развития, а также типологии моделей социальной политики европейских государств, использовались статистические данные ООН, ОЭСР, ВОЗ, Росстата, а также результаты авторских расчетов.

## ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ И СЕМЕЙНАЯ ПОЛИТИКА

Согласно данным ООН, на фоне существенно замедлившегося в последние десятилетия демографического роста в мире в целом – уже в немалой группе стран, включающей более двух десятков европейских государств и Японию, наблюдается естественная убыль населения. При общей позитивной тенденции к повышению продолжительности жизни происходит старение населения. Одновременно возрастают риски роста смертности со снижением рождаемости. Согласно долгосрочным прогнозам ООН, вероятно дальнейшее усиление неблагоприятных демографических трендов<sup>1</sup>.

Действие этих тенденций в Скандинавских странах имеет определенную специфику. По данным ООН, за минувшие полвека в этих странах ожидаемая продолжительность жизни увеличилась примерно на 8,5 лет, достигнув в 2021 г. 81,4 – 83 лет, что превышало аналогичные среднеевропейские показатели – 7 и 77 лет, соответственно. В России они составляли, соответственно, 1,7 и 69,4 года. Прогрессирующее демографическое старение сказалось в увеличении доли людей старше 65 лет, достигшей в 2021 г. в Скандинавских странах 18,1 – 20,3% населения и также превышающей среднеевропейский показатель – 17,7%<sup>2</sup>. По данным Росстата в России он составил 16%<sup>3</sup>.

Несмотря на существенное снижение смертности населения в трудоспособном возрасте в последние полвека, оно перекрывалось ее ростом в пожилых группах, что привело к заметному повышению в 80-90-е гг. общего коэффициента

<sup>1</sup> UN Department of Economic and Social Affairs Population Division. World Population Prospects 2022. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/> (дата обращения: 30.11.2022).

<sup>2</sup> UN Department of Economic and Social Affairs Population Division. World Population Prospects. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/> (дата обращения: 14.11.2022). OECD Data. Elderly population. URL: <https://data.oecd.org/pop/elderly-population.htm> (дата обращения: 14.11.2022).

<sup>3</sup> Численность населения российской федерации по полу и возрасту на 1 января 2022 года (Статистический бюллетень) Москва, Федеральная служба государственной статистики (РОССТАТ), 2022. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul\\_chislen\\_nasel-pv\\_01-01-2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2022.pdf) (дата обращения: 15.12.2022).



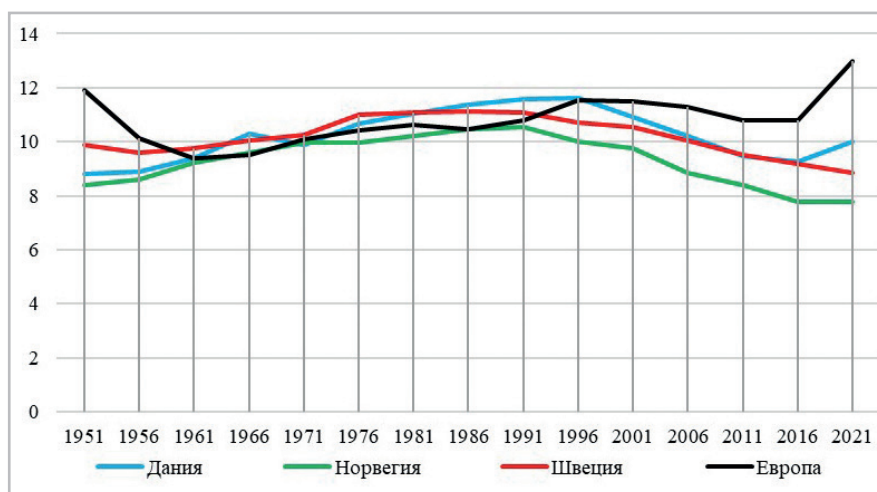


Рис. 1 / Fig. 1. Общий коэффициент смертности в Скандинавских странах и Европе в среднем / Crude death rate (deaths per 1,000 population) in Europe and Scandinavian countries

Источник / Source: составлено автором на основе данных UN Department of Economic and Social Affairs Population Division. World Population Prospects. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/> (дата обращения: 14.11.2022) / compiled by the author based on data of the UN Department of Economic and Social Affairs Population Division. World Population Prospects. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/> (accessed on 14.11.2022).

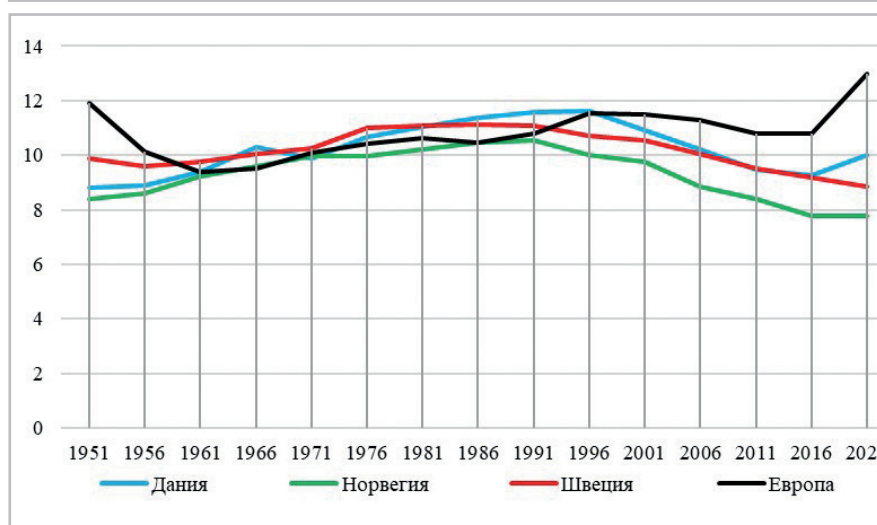


Рис. 2 / Fig. 2. Суммарный коэффициент рождаемости в Скандинавских странах и Европе в среднем / Total fertility rate in Europe and Scandinavian countries

Источник / Source: составлено автором на основе данных UN Department of Economic and Social Affairs Population Division. World Population Prospects. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/>; OECD Data. Elderly population. URL: <https://data.oecd.org/pop/elderly-population.htm> (дата обращения: 14.11.2022) / compiled by the author based on data of the UN Department of Economic and Social Affairs Population Division. World Population Prospects. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/>; OECD Data. Elderly population. URL: <https://data.oecd.org/pop/elderly-population.htm> (accessed on 14.11.2022).

смертности в Скандинавских и других европейских странах. В частности, этот общескандинавский показатель, находившийся в 1970 г. на уровне 9,8–10,0, в последние десятилетия прошлого века повысился до максимальных отметок: в Норвегии – до 10,9 в 1990 г., в Швеции – до 11,4 в 1988 г., в Дании до 12,1 в 1993 и 1995 гг. (что выше средневропейского показателя тех лет – 11,6–11,8) (рис. 1).

После послевоенного всплеска рождаемости, Скандинавские страны, как и все развитые регионы, с конца 60-х годов вступили в затяжную полосу ее снижения. Суммарный коэффициент рождаемости<sup>4</sup>, достигавший до середины 60-х гг. в Швеции, Норвегии и Дании значений 2,3–2,9, снизился к началу 80-х гг. до рекордно низких отметок для второй половины прошлого столетия: до 1,44 в Дании и 1,6–1,7 в Норвегии и Швеции. Испытывая последующие подъемы и снижения, показатели

<sup>4</sup> Суммарный коэффициент рождаемости (фертильности) определяется средним количеством рождений детей у гипотетической женщины в течение репродуктивного периода при учете уровня рождаемости того года, для которого исчисляется показатель, при неизменных показателях смертности и возрастного состава населения. World health organization. Maternal, newborn, child and adolescent health and ageing. Indicators. URL: [https://www.who.int/data/maternal-newborn-child-adolescent-ageing/indicator-explorer-new/mca/total-fertility-rate-\(live-births-per-woman\)](https://www.who.int/data/maternal-newborn-child-adolescent-ageing/indicator-explorer-new/mca/total-fertility-rate-(live-births-per-woman)) (дата обращения: 25.08.2022).

фертильности в Скандинавии оставались с конца 80-х гг. выше средневропейских значений (рис. 2). Так, в 2021 г. этот индикатор достигал 1,72 в Дании, 1,67 – Швеции, 1,5 – Норвегии, в Европе – 1,48. Для сравнения в России он равнялся 1,49.

Методологические подходы к пониманию процессов в сфере народонаселения в Скандинавии содержатся в двух основных концептах демографического развития. Первый наиболее распространенный подход представлен в теориях демографического перехода, претендующих на выявление закономерностей и универсальное объяснение трансформаций в сфере народонаселения. Согласно конструкту американского демографа Ф.У. Нутстейна [1], по мере экономического и социального развития переход обществ осуществляется от высоких значений рождаемости и смертности к более низким на уровне воспроизводства населения. Известный российский демограф А.Г. Вишневский охарактеризовал демографический переход причинно-следственной зависимостью между снижением уровня смертности и сокращением уровня рождаемости, указывая на естественный, закономерный характер данных процессов, вы-

званных модернизацией обществ. Переосмысленная концепция эпидемиологического перехода в качестве дополнения к теории демографического перехода, ученый подчеркнул значимость изменения медицинских технологий, видов заболеваний и возрастной структуры, системы здравоохранения, а также образа жизни [2].

Пытаясь объяснить снижение рождаемости в развитых регионах до уровня, недостаточного для простого замещения поколений, голландский демограф Д. Ван де Каа предложил теорию второго демографического перехода – изменений в жизненных паттернах и семейных моделях, вызванных масштабным сдвигом консервативных ценностей европейского общества в сторону нонконформизма [3]. Связь этих процессов, в частности, подтверждается данными межстранового социологического проекта «Европейское исследование ценностей» (The European Values Study)<sup>5</sup>. Черты второго демографического перехода, сопряженного с формированием нового типа домохозяйств, основанного на одиночном проживании, сожительстве и родительских обязанностях вне брака, впервые проявились именно в Скандинавских странах в 60-е годы XX века, а затем уже стали обозначаться и в других регионах Европы. В русле изменений в репродуктивном поведении происходит и повышение возраста матерей при рождении первых детей, сопутствующее увеличению продолжительности жизни и демографическому старению обществ [4] и объясняемое, в частности, эволюционной теорией старения<sup>6</sup>.

В то же время еще в 70-е годы было установлено, что разные страны необязательно должны проходить в своем развитии одни и те же стадии [5]. Кроме того, выявлено, что региональные различия в историческом развитии, культуре, социальных институтах, доминирующих типах домохозяйств, семейных ценностях и т.п. оказывают влияние на протекание демографического перехода [6]. Опираясь на эти выводы, российский экономист М.А. Клупт предложил альтернативный подход, предусматривающий многовариантность демографического развития в разных странах [7], обусловленную их социально-экономическими, культурными, географическими характеристиками и прочими факторами, которые определяют национальные и региональные осо-

бенности и уникальную историю развития разных обществ<sup>7</sup>.

Таким образом, процессы в сфере народонаселения в Скандинавских странах, с одной стороны, укладываются в рамки общих закономерностей демографического развития, описываемых в теориях демографического перехода, с другой, – отражают специфику этого северного региона, соответствующую концепции многовариантности демографического развития. В последней важная роль отводится социальной политике<sup>8</sup>, включая ее демографическую и семейную составляющие.

В научной литературе встречается целый ряд близких по значению терминов, относящихся к регулированию демографических процессов. По сравнению с демографической политикой, сфокусированной на регулировании воспроизводства населения и миграции [8], сфера семейной политики шире, предполагает воздействие в целом на функционирование семьи, направлена на стимулирование рождаемости, создание благоприятных условий для жизни и личностного развития членов семьи, защиту детства, достижение гендерного равенства в сфере занятости и других областях, формирование здорового образа жизни и поддержание активного долголетия, заботу о недееспособных и уязвимых членах семьи<sup>9</sup>. Поскольку семья является основным институтом общества, любые действия правительства, прямо или косвенно воздействующие на нее, например, меры молодежной, налоговой и жилищной политики, тесно сплетены с семейной политикой<sup>10</sup>.

Государственная политика в семейной сфере определяется кругом насущных задач и остротой вызовов, стоящих перед обществом в конкрет-

<sup>7</sup> Так, опыт России указывает на значимое влияние социальных патологий и отсутствия материального достатка на демографическое поведение: в 90-е годы наибольшая доля внебрачных рождений наблюдалась в социально неблагополучных регионах, отражая в том числе более частые случаи преступного поведения и алкогольной зависимости жителей таких территорий.

<sup>8</sup> Под социальной политикой понимается деятельность государственных и иных институтов «по социальному развитию страны и повышению благосостояния человека и общества, обеспечению баланса общественных интересов, равных и справедливых возможностей для развития личности». (Большая российская энциклопедия. URL: <https://bigenc.ru/economics/text/3639211> (дата обращения: 25.10.2022)).

<sup>9</sup> Демографическая и семейная политика: сборник статей, под ред. Елизарова В.В., Джанаевой Н. Г. Москва: МАКС Пресс. 2008. 190 с.

<sup>10</sup> С общепринятыми представлениями о роли демографической и семейной политики в современных обществах диссонируют идеи о возможных воздействиях государства на воспроизводство населения с помощью методов евгеники и социальной инженерии, или, напротив, о неэтичности попыток влияния на репродуктивное поведение людей с помощью государственных мер, нацеленных на регулирование численности населения, поскольку рождение детей по большому счету является решением родителей, принимаемым скорее под воздействием эмоций, нежели рационального расчета материальных выгод, которые можно получить за рождение ребенка. Более подробно: Исупова О. Демографическая и семейная политика в разных странах: концептуальные подходы и практики. Демографическое обозрение. 2020;7;(3):51–83. URL: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/direct/419842794.pdf> (дата обращения: 25.08.2022).

<sup>5</sup> Для бездетных пар, проживающих в неофициальном браке, характерна наиболее выраженная нонконформистская ориентация в различных ценностных установках, выражающихся в поддержке секуляризации, гражданской морали, эгалитаризма, антиавторитаризма, толерантности и т.д. Пары, проживающие в законном браке, наоборот, имели самые низкие показатели нонконформистских ценностных установок.

<sup>6</sup> Эволюционная теория старения усматривает положительную корреляцию возраста, в котором организмы начинают размножаться, и максимальной продолжительностью жизни.

ный момент. Так, со второй половины XIX века до конца 1940-х годов во время спада рождаемости семейная политика европейских государств носила пронаталистский характер; в 1950-е годы, ознаменованные послевоенным «бэби-бумом», фокус политики сместился к борьбе с бедностью и неравенством в положении семей; в 1960–1980-е годы, считающиеся рядом ученых периодом второго демографического перехода, семейной политике были свойственны разветвление ее направлений, многовекторность в определении получателей социальных услуг и формировании стратегий развития семьи. И, наконец, с 1990-х годов серьезные демографические вызовы способствовали резкому повышению актуальности вопросов заботы о недееспособных или уязвимых членах семьи и защиты детей от бедности, переосмыслению семейной политики в сторону пересмотра отношений между государством и семьей, повлекшего рост числа посредников – частных организаций, предоставляющих услуги семьям [9].

Характер семейной политики определяется существующей моделью социальной политики. В качестве концептуальной основы для анализа семейной политики Скандинавских стран, как составной части социальной политики, применима типология государств благосостояния. В классификации Г. Эспинга-Андерсена [10, 11] выделяются три модели социальной политики: либеральная, консервативная и социал-демократическая, к которым позднее добавлен четвертый – южный, или средиземноморский тип<sup>11, 12</sup>. Хотя подобное ранжирование стран было предложено еще в 90-е годы, и с тех пор социальная сфера подверглась серьезным трансформациям, многие черты выделенных типов социальной политики сохраняются до сих пор. Либеральный тип (США) характеризуется низкой степенью декоммодификации (расторивания) рабочей силы, ограниченными масштабами перераспределения доходов, поощрением экономической активности женщин. Консервативному типу (Франция, Германия, Великобритания) свойственен умеренный уровень декоммодификации. Церковь, оставаясь на страже традиционных семейных

институтов, не приветствует выход на рынок труда замужних женщин. Государство оказывает поддержку семьям по принципу субсидиарности – по мере исчерпания их финансовых возможностей.

Южный – развивающийся – тип (Португалия, Италия, Испания, Греция) отличается сравнительно хрупкой системой социальной защиты населения и небольшим вмешательством государства в социальную сферу. Декоммодификация неравномерна: пенсионные выплаты составляют высокую долю социальных расходов, тогда как поддержка семьи, образования и занятости имеют довольно скудное обеспечение в сравнении с другими европейскими странами.

Наконец, социал-демократический тип (Швеция, Дания, Норвегия) отличается в пору апогея его реализации высоким уровнем декоммодификации рабочей силы и щедрой универсальной, или всеохватывающей, системой предоставления социальных услуг / благ, «потеснением» их рыночного распределения (базирующегося на факторных доходах) распределением бюджетным (независимым от этих доходов). Это позволяет говорить о модели всеобщей солидарности [12].

#### СЕМЕЙНАЯ ПОЛИТИКА В КОНТЕКСТЕ СЕВЕРОЕВРОПЕЙСКОЙ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА

Семейная политика – органический ингредиент разветвленного и в то же время функционально единого механизма, созданного для реализации взаимосвязанных целей государства благосостояния. В этом механизме обеспечивается согласование достижения и поддержания таких индикаторов социального благополучия, как низкая и незастойная безработица, преимущественно бесплатное образование и медицинское обслуживание, высокий уровень социальной защиты (пенсии, пособия, гарантии занятости и др.). Вместе с тем контекст скандинавской модели государства благосостояния включает в себя в качестве материальной первоосновы стабильность экономического роста, создающего достаточную бюджетную базу для госфинансирования социальных расходов.

Специфика данной модели была признана после того, как Скандинавские страны во второй половине XX в. стали экономически процветающими при относительно невысоком социальном неравенстве [13]. Наиболее ярким примером этого паттерна социального государства служит классическая шведская модель. Она отличается высокой ролью реализуемого государством со-

<sup>11</sup> О четвертом типе: Leibfried S. Towards a European Welfare State? On Integrating Poverty Regimes into the European Community. Z. Ferge & J. E. Kolberg (eds.): Social Policy in a Changing Europe. Frankfurt/Main: Campus, 1992.

Ferrera M. The «Southern» Model of Welfare in Social Europe. Journal of European Social Policy. 1996;6;(1): 17-37.

<sup>12</sup> Социальная и соответственно семейная политика России в разной степени сочетает в себе элементы всех моделей классификации (более подробно: Лозова Л.А., Немашкалова К.Г. Анализ зарубежных моделей социальной политики. Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2014:120–128. URL:https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-zarubezhnyh-modeley-sotsialnoy-politiki/viewer (дата обращения: 25.08.2022).

циально ориентированного перераспределения ВВП за счет весьма высоких госрасходов на такие все более важные в структуре общественного воспроизводства сферы, как медицина, образование, пенсионное обеспечение и др. Эта модель, достигнув в 60-70-е годы расцвета, в последующие два десятилетия угасает [14], дрейфуя в сторону либерализации государственного регулирования и ремаркетизации социально-экономической сферы, демонстрируя тем самым свою адаптивность к изменившимся условиям (в том числе внешнеэкономическим). Широкое подключение рынка к производству и реализации социальных услуг означало отход от курса на разрастание фондов общественного потребления, на госмонополизацию социальной сферы общественного воспроизводства.

В результате этой смены вех повысилась экономическая эффективность оказания социальных услуг населению и их качества. При этом были устранены известные – экономически не оправданные – крайности «шведского социализма»: злоупотребления в использовании социальных прав, уравниловка в заработной плате; несколько увеличились социальные разрывы в доходах; баланс безработица–инфляция сдвинулся в ущерб первой.

Однако в целом социально-экономическое развитие продолжает оставаться стабильным и динамичным. В последние десятилетия, в частности, значительно поднялись доходы всех групп населения, хотя и неравномерно, что привело к некоторому росту социальных различий по данному показателю.

Вместе с тем на общем фоне развитых государств Скандинавские страны по-прежнему отличаются низким уровнем дифференциации доходов населения: в 2020–2021 гг. коэффициент Джини<sup>13</sup> в данных странах имел значение 0,25–0,27, для сравнения в Европейском союзе в 2020 г. данный показатель равнялся 0,30<sup>14</sup>. О сохраняющейся масштабной перераспределительной деятельности государства в Скандинавии свидетельствует также высокая доля налоговых поступлений в ВВП. На 2020 г. в Швеции объем налоговых поступлений составил 42,6% от ВВП, в Норвегии – 38,6%, в Дании – 46,5%. Для сравнения средний показатель для стран ОЭСР составлял 33,5%.

<sup>13</sup> Коэффициент Джини – показатель, измеряющий неравенство доходов. Чем ближе коэффициент к 0, тем оно меньше, и, наоборот, чем ближе к 1, тем оно значительнее.

<sup>14</sup> Gini coefficient of equivalised disposable income – EU-SILC survey. Eurostat. URL: [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_di12&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di12&lang=en) (дата обращения: 20.10.2022).

Столь обширное огосударствление ВВП позволяло финансировать масштабные социальные программы. В 2019 г. расходы на социальные нужды достигали в Дании 28,3% ВВП, Швеции – 25,5% и Норвегии – 25,3%, соответствуя наивысшим мировым отметкам и уступая лишь показателям Франции, Финляндии и Бельгии (31%, 29,1% и 28,9%, соответственно)<sup>15</sup>. Подобные объемы социальной поддержки населения позволяют обеспечивать его подавляющей части достойную жизнь. Показательно, что, согласно данным ООН, Скандинавские страны практически бесменно возглавляют рейтинги государств по уровню качества жизни и состоянию здоровья нации с наибольшей долей государственных расходов на здравоохранение.

Позитивно характеризует модель традиционно один из самых высоких среди стран ОЭСР уровень занятости, составлявший в 2015–2020 гг. в Скандинавских странах около 75% от численности их населения в трудоспособном возрасте<sup>16</sup>. В том числе и почти неизменно высокий уровень занятости женщин.

Свою нишу в описанной конструкции занимает и семейная политика. Указанные черты социальной модели скандинавских стран определяют и основные характеристики их семейной политики, позволяющие ее относить к североевропейскому, исходно – социал-демократическому типу.

Все страны Скандинавии выплачивают денежные пособия семьям с детьми (на каждого ребенка). Пособие является универсальным и не облагается налогом. Доля государственных расходов на семейные пособия в ВВП в Скандинавских странах заметно выше среднего значения по Европе. С 2001 г. доля расходов на семейные пособия в ВВП выросла с диапазона 2,9–3,4 к 2009 г. до 3,4–4,1, к 2017 г. показатели во всех странах сравнялись на уровне значения 3,4 (рис. 3).

- Особенностью семейной политики стран социал-демократической модели являются прогрессивные меры демографической политики по созданию равных гендерных прав для выполнения родительских обязанностей и созданию наилучших условий для соблюдения интересов детей.
- Участию женщин на рынке труда способствует гибкий график, позволяющий осуществлять уход за детьми в рабочее время, а также создание и развитие детских садов на рабочем ме-

<sup>15</sup> OECD Data. Social spending. URL: <https://data.oecd.org/socialexp/social-spending.htm> (дата обращения: 14.12.2022).

<sup>16</sup> OECD Data. Employment rate. URL: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (дата обращения: 25.08.2022).

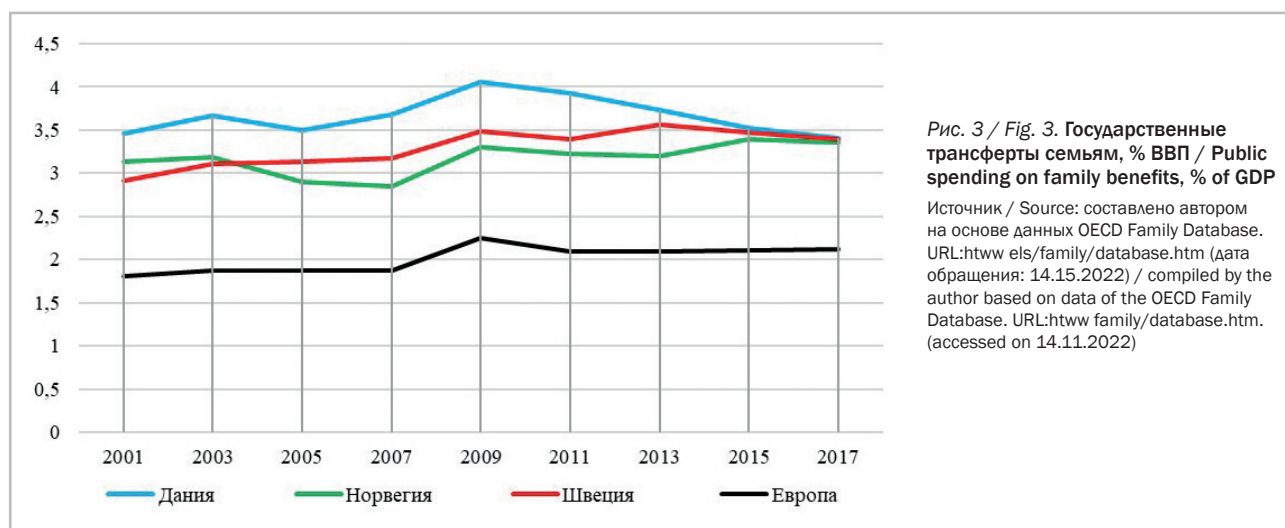


Рис. 3 / Fig. 3. Государственные трансферты семьям, % ВВП / Public spending on family benefits, % of GDP

Источник / Source: составлено автором на основе данных OECD Family Database. URL: [htww.els/family/database.htm](http://htww.els/family/database.htm) (дата обращения: 14.15.2022) / compiled by the author based on data of the OECD Family Database. URL: [htww.family/database.htm](http://htww.family/database.htm) (accessed on 14.11.2022)

сте с регулируемым расписанием, что делает семейные и рабочие задачи более совместимыми [15].

- Скандинавская семейная политика следует универсальному подходу и располагает обширными ресурсами по уходу за уязвимыми членами семьи. Заботу о них в значительной мере берет на себя государство.

В то же время поощряется конкуренция в предоставлении услуг семьям и пожилым людям, поскольку частные фирмы также играют важную роль в этой сфере, т. е. происходит частичная маркетизация.

#### ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ

Несмотря на то, что не все планируемые изначально меры удалось реализовать, однако, именно Скандинавские страны были первыми, кто добился существенных положительных результатов от проведения семейной политики с учетом гендерной нейтральности и равноправия родителей. Основные меры семейной политики этих стран сосредоточены на обеспечении совмещения и гармоничного сочетания трудовой и семейной жизни.

Одним из важнейших направлений семейной политики скандинавских стран является реализация программ отпусков по уходу за ребенком. Во всех странах примерно в одно десятилетие было предоставлено право на щедрый отпуск по уходу за детьми для обоих родителей: в Норвегии в 1977–1978 гг., Швеции – в 1974 г. и Дании в 1984 г. В Скандинавских странах имеются различия в предоставлении права отцам на отпуск по уходу за детьми. Например, в Дании отпуском могут воспользоваться только отцы, которые проживают с детьми, в Норвегии и Швеции предоставляется больше прав родителям, проживающим отдельно [16].

В таблице 1 приведены сведения о сроках отпуска и средних ставках выплат пособий по уходу за детьми в наблюдаемых странах на 2021 г. В Норвегии и Швеции, по сравнению с Данией, продолжительнее оплачиваемый период времени по уходу за ребенком (из которых 14–15 недель отводятся исключительно отцам), а также выше ставки пособий для отпусков, предназначенных отдельно каждому из родителей (в Норвегии – 92,2% от прежней заработной платы для каждого родителя, в Швеции – 77,6% для матерей и 75,7% для отцов).

В Швеции практикуется равноправное разделение отпуска по уходу за детьми между родителями. В зависимости от условий коллективного договора на работе отпуск может быть использован до достижения ребенком 8 или 12 лет<sup>17</sup>. С 1995 г. в системе социального страхования Швеции был введен «месяц папы», что усилило институт отцовства в стране. Аналогичные меры были реализованы в Норвегии [17]. Суть подобных «папиных дней» заключается в том, что отец обязан 1 месяц посвятить уходу за ребенком. Согласно исследованию европейских ученых, реформа «месяца папы» мотивировала отцов брать отпуск по уходу за ребенком и способствовала распространению подобной практики. Кроме того, имеется успешный опыт приобщения отцов к исполнению обязанностей по уходу за детьми. Например, еще с 80-х годов XX века в Швеции организуются «папа-школы», в которых отцов обучают ведению домашнего хозяйства, воспитанию детей, обсуждают вопросы взаимоотношений в семье. «Папа-

<sup>17</sup> Длительность отпуска по уходу за детьми составляет 18 месяцев, из них после достижения ребенком 4-х летнего возраста родители могут воспользоваться только 96-ю днями, что обоснованно, учитывая максимальную необходимость заботы о ребенке после рождения и в более младшем возрасте. Оба родителя имеют право уходить с работы раньше до достижения ребенком 8 лет, сокращая при этом рабочее время на 25%.

Продолжительность оплачиваемого отпуска и средние ставки пособий по уходу за ребенком в Скандинавских странах, 2021 г. / Duration of paternity leave and average payment rate for childcare benefits in Scandinavian countries, 2021

|  | Норвегия / Norway                  |   | Швеция / Sweden                    |   | Дания / Denmark                    |   |
|--|------------------------------------|---|------------------------------------|---|------------------------------------|---|
|  | Количество недель / Length (weeks) | Средняя ставка пособия, в %* / Average payment rate (%) | Количество недель / Length (weeks) | Средняя ставка пособия, в %* / Average payment rate (%) | Количество недель / Length (weeks) | Средняя ставка пособия, в %* / Average payment rate (%) |
| Отпуск по беременности и родам для матерей / Paid maternity leave for mothers                      | 18,0                               | 92,2  | 12,9                               | 77,6  | 18,0                               | 50,7  |
| Отпуск по уходу за детьми, предоставляемый только отцам / Paid leave reserved for fathers          | 15,0                               | 92,2  | 14,3                               | 75,7  | 2,0                                | 50,7  |
| Общий отпуск по уходу за детьми, предоставляемый одному из родителей / General paid parental leave | 68,0                               | 32,1  | 42,9                               | 57,2  | 32,0                               | 50,7  |

Источник / Source: составлено автором на основе данных OECD Family Database. URL: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (дата обращения: 24.11.2022) / compiled by the author based on data of the OECD Family Database. URL: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (accessed on 24.11.2022).

\*Средняя ставка пособия – соотношение пособия и замещенного заработка. Для нескольких периодов с различными ставками рассчитано средневзвешенное значение на основе продолжительности каждого периода и соответствующих ставок / The average payment rate refers to the proportion of previous earnings replaced by the benefit over the length of the paid leave entitlement for a person earning 100% of average national full-time earnings.

школы» и в настоящее время пользуются высокой популярностью среди отцов в Швеции [18].

Несмотря на схожесть между странами, условия предоставления отпуска по уходу за детьми разнятся. В Швеции и Дании модель предоставления отпуска по уходу за детьми больше ориентирована на гендерное равенство в год отпуска, в Норвегии – на выбор родителей. В первой модели за коротким отпуском по беременности и родам сразу после рождения следует более продолжительный отпуск по уходу за ребенком, который позволяет одному из родителей оставаться дома с ребенком в течение первого года его жизни. Модель выбора Норвегии, характеризующаяся продолжительными оплачиваемыми отпусками, предоставляет возможность отстранения от работы еще на год или два без компенсации или с пониженной ставкой компенсации заработной платы [19].

Также модели ухода за детьми возможно разделить с учетом таких параметров, как «поддержка работающих матерей» и «поддержка заботливых отцов». Швеция и Норвегия кажутся наиболее приверженными модели «двух кормильцев / двух опекунов». В обеих странах предусмотрены длительные отпуска по уходу за ребенком с несколькими неделями, предназначенными для отцов. Дания стремится поощрять работающее материнство, но не имеет обязательного отпуска для отцов в программе ухода за ребенком.

В то же время многочисленные исследования свидетельствуют о влиянии традиционных представлений об отце как основном кормильце, и матери как главном родителе, что влияет на использование мужчинами и женщинами отпуска по уходу за ребенком [20]. Последние в силу сло-

жившихся семейных ценностей и семейных идентичностей по-прежнему берут большую часть доступного отпуска и выполняют в домохозяйстве основные обязанности по уходу за детьми.

Другим важнейшим направлением семейной политики Скандинавских стран является субсидирование детских садов и щедрое предоставление детских пособий. Доля детей в возрасте от 0 до 2 лет, охваченных услугами дошкольного образования и ухода, в Скандинавских странах занимает одни из лидирующих позиций и по данным 2018 г. составляет 46,3% в Швеции, 57,3% в Норвегии, 56% в Дании. Охват государственным дошкольным или начальным образованием детей в возрасте от 3 до 5 лет в странах является высоким: от 93,8 до 99,5%<sup>18</sup>.

В Норвегии субсидирование ухода за детьми позволяет родителям выбирать: отдавать ребенка в государственный детский сад или получать пособие и самим заботиться о нем. Матерям детей в возрасте от 1 года до 2 лет предоставляется ежемесячное пособие, если они хотят продлить свой отпуск по уходу за ребенком. Сочетание проталистской политики и гарантий занятости способствовало повышению уровня экономической активности норвежских женщин. Норвегия уже долгое время занимает одно из лидирующих мест в мире в рейтинге гендерного разрыва, характеризующего степень равенства положения полов в таких ключевых областях, как экономика, политика, образование и здравоохранение [21].

Система субсидирования ухода за детьми в Скандинавских странах является очень гибкой с учетом оплаты труда родителей, что обеспечива-

<sup>18</sup> OECD Family Database. URL: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (дата обращения: 30.11.2022).

ет им возможности выбора при распределении времени между заботой о ребенке и выходом на работу<sup>19</sup>. В одном из исследований немецких ученых, посвященном распределению времени между работой и заботой о детях, было установлено, что увеличение заработной платы женщин приводит к сокращению часов, посвященных досугу и домашней работе, а не времени, необходимому для ухода за детьми. (В случае с мужчинами другая картина: более высокая ставка заработной платы приводит к увеличению рабочих часов и сокращению времени на заботу о детях.)

Поддержка семей с детьми также направлена на противодействие детской бедности. Дети в семьях с одним родителем подвергаются особенно высокому риску бедности, поэтому различные льготы предназначены для улучшения материального положения таких семей. Пособие на ребенка часто выплачивается по более высокой ставке одиноким родителям. Кроме того, одинокие родители, работающие или получающие образование, имеют право на пособие, компенсирующее расходы на уход за ребенком. В некоторых случаях этим родителям может предоставляться стимулирующее пособие для получения образования. Вероятно, в отсутствие подобных мер Скандинавским странам вряд ли бы удалось поддерживать показатель детской бедности на более низком уровне, чем в ЕС в среднем. В 2018 г. в Скандинавских странах на грани бедности находились 8,1% детей и подростков младше 18 лет в Норвегии, 9,0% – в Швеции и 4,7% – в Дании (в ОЭСР – 12,9%)<sup>20</sup>.

Как показывают исследования, реализации государственных программ, улучшающих благосостояние семей, сопутствует повышение рождаемости, которое, однако, происходит в меньших объемах, чем ожидалось (и вообще могло быть вызвано причинами, не связанными с мерами семейной политики)<sup>21</sup>. Согласно теории демографического перехода, причина того, что проната-

листская политика, оказывая положительное влияние на качество жизни индивидов и общества в целом зачастую не достигает своих целей, кроется в механизмах саморегулирования, встроенных в демографические системы.

Тем не менее, сопоставление сроков / дат предоставления прав на хорошо оплачиваемый отпуск для обоих родителей по уходу за детьми и последующей динамики рождаемости позволяет выявить последовавший за принятием этой меры всплеск, а затем стабилизацию показателя фертильности. На рис. 2 заметен скачок этого индикатора в 80–90-е годы во всех трех странах. В Швеции суммарный коэффициент рождаемости вырос до 2,1 в начале 90-х годов и в последующий период колебался в пределах от 1,67 до 1,9. В Дании плавный рост показателя рождаемости продолжался вплоть до 2010 г., достигнув 1,86, и, варьируясь в дальнейшем от 1,66 до 1,76. В Норвегии показатели рождаемости росли с 80-х годов до начала 90-х годов от 1,7 до 1,9, затем совершали волнообразные движения в интервале этих значений, упав лишь в ковидном 2021 г. до 1,5 – наименьшего значения за весь наблюдаемый период.

Описанные тенденции говорят о том, что в Скандинавских странах действуют те же закономерности протекания демографических процессов, сказывающиеся в снижении и стабилизации рождаемости, как и в целом в европейском регионе. В то же время фертильность в рассматриваемых трех странах остается на более высоком уровне, чем в среднем на континенте, что может быть связано с позитивным эффектом мер семейной политики этих государств, направленных на повышение устойчивости их демографического развития.

## СОДЕЙСТВИЕ ЗДОРОВОМУ И АКТИВНОМУ ДОЛГОЛЕТИЮ

Одним из ключевых направлений семейной политики Скандинавских стран является увеличение продолжительности жизни населения и повышение качества и доступности медицинской помощи и лечебно-профилактических услуг. Процессы, связанные с продлением трудовой жизни населения, а именно, увеличением пенсионного возраста, были скорее обусловлены реализацией экономически необходимого проекта государств, чем волей населения. И если ранее функционирование пенсионной системы было направлено на поддержание благосостояния населения, в настоящее время оно все боль-

<sup>19</sup> В Швеции в течение первых 60 дней отцы наряду с отпуском матерей могут брать 10-дневный оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, пропорциональный доходу. 90 дней отпуска один из родителей может взять, получая фиксированную выплату, эквивалентную почасовой оплате труда. И максимум 360 дней дается одному из родителей пособие в отпуске по уходу за ребенком, замещающий около 80% заработной платы. Как правило, более 90% отпускных дней приходится на первые 2 года жизни ребенка. Программы ухода за детьми в возрасте от 1 до 6 лет субсидируются из государственного бюджета, кроме того, каждому ребенку гарантируется место в детском саду. Родители имеют право отказаться от услуг по уходу за ребенком, отдав предпочтение личному воспитанию ребенка, в таких случаях муниципалитеты могут предложить взамен пособие по уходу за ребенком.

<sup>20</sup> OECD Family Database. URL: <https://www.oecd.org/els/family/database.htm> (дата обращения: 30.11.2022).

<sup>21</sup> Захаров С.В. Население России 2015: двадцать третий ежегодный демографический доклад. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. 2017. С. 186 – 214.

ше ориентируется на укрепление национальных экономик<sup>22</sup>.

Опросы пожилого населения европейских стран высвечивают негативные социальные последствия, вызванные увеличением продолжительности профессиональной деятельности. Например, работники, занятые физическим трудом и сильно утомляющиеся на работе, жаловались на ухудшение здоровья. И, наоборот, с досрочным выходом на пенсию граждане старшего возраста связывали улучшение здоровья как одного из главных слагаемых качества жизни. Современный курс большинства государств на повышение пенсионного возраста не в полной мере учитывает различия между категориями пожилых людей, что обуславливает необходимость обеспечения правовых, социальных и экономических условий для продолжения трудовой деятельности пожилыми, желающими работать в экономике долголетия [22].

Эффективной стратегией поддержания здорового и активного долголетия является профилактика болезней, опирающаяся на современные медицинские технологии и предполагающая повышение уровня личной ответственности граждан за собственное здоровье. Выявлено, что в европейских странах среди людей старше 50 лет больше всего профилактическими услугами пользуются лица с более высоким уровнем доходов и образования, а также жители Скандинавских стран, где система здравоохранения активно поддерживается государством и широко доступны бесплатные для населения медицинские услуги, что расширяет возможности получения профилактической медицинской помощи [23].

Примечательно, что, по данным ВОЗ, с 1970 по 2018 гг. динамика смертности пожилых людей от заболеваний сердечно-сосудистой системы в странах Скандинавии сократилась более существенно (на 68–76%) чем в Европе (в среднем – на 63%, в том числе в России – на 38%) и достигла значений 850–1109 на 100 тыс. жителей, заметно более низких, чем общеевропейские и, особенно, российские<sup>23</sup>. Что может рассматриваться как следствие и свидетельство доступности и высокого качества медицинского обслуживания, в том числе профилактической помощи, на севере

континента. Благодаря успехам Скандинавских государств по борьбе с сердечно-сосудистыми и другими серьезными заболеваниями, в том числе онкологическими, отмечается сокращение смертности. Если в Европе в среднем общий коэффициент смертности населения вырос с 11,6 в 2000 г. до 13 в 2021 г., то в Дании он снизился с 10,9 до 10, Норвегии – с 9,8 до 7,8, Швеции – с 10,5 до 8,9, соответственно (рис. 1). Эти различия в сочетании с расхождениями в показателях рождаемости на континенте в целом и в Скандинавских странах в отдельности формируют разновекторную динамику естественного движения населения: убыль в первом случае и прирост во втором (рис. 4).

Большую часть финансирования здоровья лиц старшего возраста европейские, в том числе Скандинавские страны, выделяют для обеспечения долговременного ухода за пожилыми людьми, но в сравнении с общими расходами в системе здравоохранения средства для пожилых пока еще составляют скромную долю. В Скандинавских странах существуют различные учреждения, деятельность которых направлена на поддержание здоровья пожилых людей, нуждающихся в длительном лечении. В Дании, например, существует специальный сервис «Reinablement», в рамках которого пожилым людям, которым необходим долговременный уход после травмы, предоставляется реабилитационная помощь в домашних условиях еще до оказания социальной помощи<sup>24</sup>.

В Скандинавских странах государственная поддержка пожилых граждан, нуждающихся в уходе, в первую очередь одиноких, обычно практикуется, когда семейный уход становится уже недоступным [24]. В то же время, например, в Швеции реализуется принцип со-оплаты услуг по уходу за пожилыми людьми: значительную часть расходов на себя берет государство, часть оплачивает семья человека, нуждающегося в посторонней помощи [25].

Не менее важным вопросом здорового и активного долголетия является поддержание психического здоровья и преодоление социальной изоляции пожилых людей. Помимо волонтерской деятельности, направленной на помощь пожилым людям, улучшению здоровья пожилого населения способствует их непосредственное участие в помощи другим. Для возрастной группы людей старше 65 лет была обнаружена обратная связь между добровольным участием в волонтер-

<sup>22</sup> Extended Working Life Policies. International Gender and Health Perspectives. 2020. 511 p. URL: [https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/39557/2020\\_Book\\_ExtendedWorkingLifePolicies.pdf?sequence=1#page=49](https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/39557/2020_Book_ExtendedWorkingLifePolicies.pdf?sequence=1#page=49) (дата обращения: 25.08.2022). DOI: 10.1007/978-3-030-40985-2

<sup>23</sup> World Health Organization. European Health Information Gateway. URL: <https://gateway.euro.who.int/en/hfa-explorer/#A5grwhnQ7l> (дата обращения: 14.11.2022).

<sup>24</sup> «Перехватывающий пансионат» и другие секреты европейской заботы о стариках. 2019. URL: <https://www.miloserdie.ru/article/perehvatyvayushhij-pansionat-i-drugie-sekrety-evropejskoj-zaboty-o-starikah/> (режим доступа: 25.08.2022).



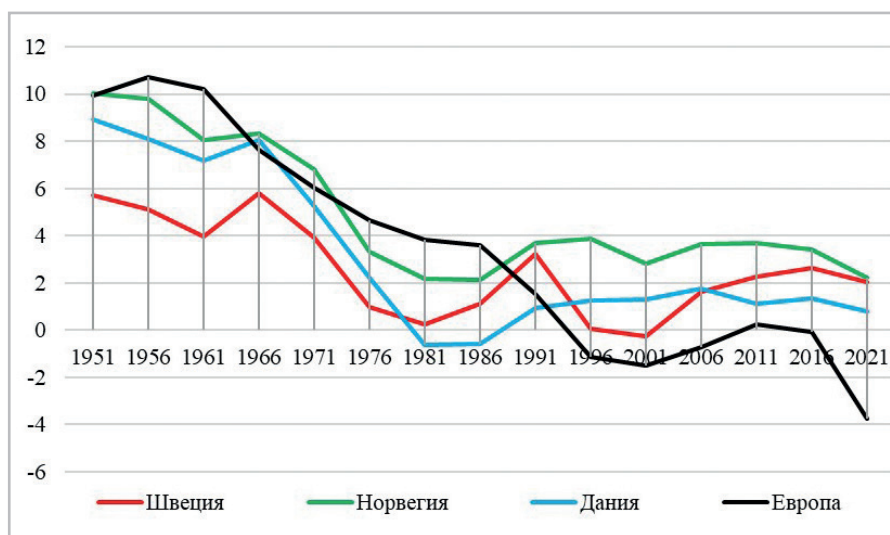


Рис. 4 / Fig. 4. Темпы естественного прироста населения (на 1 тыс. чел.) в Скандинавских странах и Европе в среднем / Rate of natural population change (per 1,000 population) in Europe and Scandinavian countries

Источник / Source: составлено автором на основе данных UN Department of Economic and Social Affairs Population Division. World Population Prospects. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/> (дата обращения: 23.12.2022) / compiled by the author based on data of the UN Department of Economic and Social Affairs Population Division. World Population Prospects. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/> (accessed on 14.11.2022).

ской деятельности пожилых людей и депрессией. Именно благодаря волонтерскому движению пожилые люди шире вовлекаются в социальные взаимодействия в обществе, что положительно сказывается на психическом здоровье. С психологической точки зрения, помощь другим помогает ощутить пожилым людям свою полезность обществу в то время, как другие их роли к тому моменту были утрачены (роль супруга, работника организации и др.) Особенно это относится к повседневной деятельности волонтеров церковных организаций, основополагающую роль в которой играют ценности заботы о других, что сказывается в меньшей подверженности депрессиям религиозных добровольцев, по сравнению со светскими [26].

Специфика семейной политики государств Скандинавии в отношении пожилых особенно рельефно проявляется на фоне южно-европейской модели. В ряде исследований установлено, что в странах Южной Европы доля семей, ухаживающих за пожилыми родственниками выше, чем в Скандинавских странах, где предпочтительнее привлечение социальных служб к заботе о людях старшего возраста с ограниченными возможностями [27]. На заботу о пожилых влияет комплекс факторов. Среди них – религиозная принадлежность населения (протестантизм в Скандинавии и католицизм в Южной Европе), сказывающаяся в семейных ценностях и традициях и отношении к социальной поддержке государства, финансовые возможности государства, демографические характеристики: количество детей в семье, возраст супругов, уровни рождаемости и смертности, состав семей, наличие или отсутствие родственников в разных возрастах, количество детей у пожилых людей и др. Однако, в целом, бремя ухода за

пожилыми в большей мере ложится на семейные пары, и пожилые люди с большим количеством детей реже остаются одни [28].

Таким образом, семейная политика Скандинавских стран отличается широкими масштабами государственной поддержки населения. Возможности такой политики определяются высоким уровнем экономического развития и щедростью государственных расходов на социальные нужды, присущей социальной модели указанных стран. Большая часть мер и финансирования направлена на улучшение благосостояния и условий жизни семей с детьми, наряду с этим проводится активная и многогранная политика содействия здоровому и активному долголетию. Несмотря на объективную ограниченность возможностей государства в воздействии на демографические процессы, странам Скандинавии удается добиваться успехов в противодействии падению рождаемости, повышению продолжительности жизни и снижению смертности, что способствует поддержанию естественного прироста населения.

## ВЫВОДЫ

Семейная политика Скандинавских стран имеет схожие основания, демонстрируя при этом национальную специфику реализации социал-демократической модели. Норвежский вариант в большей мере ориентирован на обеспечение максимального равенства родителей и возможностей выбора, шведская разновидность сильнее направлена на поддержку «двух кормильцев / двух опекунов», а во главе универсальной датской версии находится трудоустройство. При этом каждый паттерн динамично развивается в ответ на меняющиеся общественные условия и новые вызовы.

Экономической активности женщин в Скандинавских странах благоприятствует целый комплекс мер. Среди них – предоставление семейных пособий на ребенка и разного рода льгот, а также продвижение социальных норм, базирующихся на эгалитарном отношении к занятости, работе по дому и уходу за детьми, реализация которых призвана обеспечить равенство супругов при выполнении домашних обязанностей, включая уход за детьми. Поддержание активного долголетия достигается за счет комплексных государственных мер по сохранению здоровья пожилого населения.

Учитывая глобальный характер демографических изменений, для России может представляться интерес успешный опыт семейной политики Скандинавских стран. В частности, охват материальной поддержкой всех категорий семей с детьми с учетом потребностей их членов; приличный объем выплат на каждого ребенка до достижения им совершеннолетия; наличие разных вариантов поддержки родителей в зависимости от их выбора между работой или уходом за ребенком, вклю-

чая создание условий для трудовой деятельности женщин с маленькими детьми; помощь одиноким родителям, которые сталкиваются с повышенными рисками бедности.

Это позволяет укрепить социальную безопасность родителей и их детей, а также создать более благоприятные условия для жизни и личностного развития семей с детьми, что существенно при планировании рождения детей. Повышению качества жизни пожилого населения и удлинению ее здорового и активного периода способствуют развитая система здравоохранения, включая широкое предоставление и профилактических услуг, а также вовлечение пожилых людей в общественные мероприятия для предупреждения и преодоления социальной изоляции одиноких.

Хотя успешные зарубежные практики заточены на местные условия и обладают национальной спецификой, скандинавский опыт может способствовать совершенствованию отечественной семейной политики, расширению ее возможностей в целях демографического развития России.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Notestein F.W. Population Growth and Economic Development. *Population and Development Review* (reprinted). 1983;(9):345–360.
2. Вишневецкий А.Г. Эпидемиологический переход и его интерпретации. *Демографическое обозрение*. 2020;7(3):6–50. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/epidemiologicheskij-perehod-i-ego-interpretatsii/viewer> (дата обращения: 25.08.2022).
3. Van De Kaa. Europe's second demographic transition. *Popul Bull*. 1987:1–59.
4. Лапшина Н.Е., Негашева М.А., Окушко Р.В. Влияние некоторых биосоциальных факторов на темпы старения и продолжительность жизни женщин (на примере изучения долгожителей г. Тирасполь). *Вестник Московского университета. Серия 16. Биология*. 2014;(4):20–23. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-nekotoryh-biosotsialnyh-faktorov-na-tempy-stareniya-i-prodolzhitelnost-zhizni-zhenshin-na-primere-izucheniya-dolgozhiteley-g> (дата обращения: 30.11.2022).
5. LoschkyD. J., WilcoxW.C. Demographic transition: a forcing model. *Demography*. 1974;11(2):215–225.
6. Lesthaeghe R., Surkyn J. Value Orientations and the Second Demographic Transition (SDT) in Northern, Western and Southern Europe: An Update. *Demographic Research*. Special collection 3, article 3. 2004. 45 p. URL: [https://www.researchgate.net/publication/4862541\\_Value\\_Orientations\\_and\\_the\\_Second\\_Demographic\\_Transition\\_SDT\\_in\\_Northern\\_Western\\_and\\_Southern\\_Europe\\_An\\_Update](https://www.researchgate.net/publication/4862541_Value_Orientations_and_the_Second_Demographic_Transition_SDT_in_Northern_Western_and_Southern_Europe_An_Update) (дата обращения: 25.08.2022).
7. Клупт М. А. Парадигмы и оппозиции современной демографии. *Демографическое обозрение*. 2014;1(1). 23 с. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/paradigmy-i-oppozitsii-sovremennoy-demografii> (дата обращения: 25.08.2022).
8. Рыбаковский О.Л., Таюнова О.А. Демографическая политика: определение, структура, цели. *Наука. Культура. Общество*. 2019;(1):100–111. URL: [http://scienceculturesociety.ru/wp-content/uploads/2020/04/nko\\_2019\\_1.pdf#page=101](http://scienceculturesociety.ru/wp-content/uploads/2020/04/nko_2019_1.pdf#page=101) (дата обращения: 25.10.2022).
9. Носкова А.Н. Эволюция семейной политики в Европе: меняющиеся проблемы, приоритеты и практики. *Вестник МГИМО-Университета*. 2013:291–299. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-semeynoy-politiki-v-evrope-menyayuschiesya-problemy-prioritety-i-praktiki> (дата обращения: 25.10.2022).
10. Esping-Andersen G. *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press. 1990.
11. Daatland S.O., Herlofson K. «Lost solidarity» or «changed solidarity»: a comparative European view of normative family solidarity. *Ageing & Society*. 2003;23(5):537–560.
12. Arts W., Gelissen J. Three world of welfare capitalism or more? A State-of-the-Art-Report. *Journal of European Social Policy*. 2022;12;(2):137–158. URL: [https://www.researchgate.net/publication/258136528\\_Three\\_world\\_of\\_welfare\\_capitalism\\_or\\_more\\_A\\_State-of-the-Art-Report](https://www.researchgate.net/publication/258136528_Three_world_of_welfare_capitalism_or_more_A_State-of-the-Art-Report) (дата обращения: 20.10.2022). DOI:10.1177/0952872002012002114.
13. A.B. Atkinson, J.E.Sogaard. The long-run history of income inequality in Denmark: Top incomes from 1870 to 2010. *EPRU Working Paper Series*. 2013. P. 48. URL: <https://wid.world/document/atkinson-anthony-b-and-sogaard-jakob-2013-the-long-run-history-of-income-inequality-in-denmark-top-incomes-from-1870-to-2010-epru-working-paper-series-2013-01/> (дата обращения: 30.11.2022).
14. Гонтмахер Е.Ш., Гоффе Н.В., Гришин И.В. [и др.]. Социальный контекст экономического развития в XXI веке. М.: ИМЭМО РАН. 2016:175–199. URL: [https://www.imemo.ru/files/File/ru/publ/2016/2016\\_019.pdf](https://www.imemo.ru/files/File/ru/publ/2016/2016_019.pdf) (дата обращения: 20.10.2022).
15. Garcia I., Molina J.A., Montuenga V.M. Intra-Household Time Allocation: Gender Differences in Caring for Children. *Discussion paper series*. IZA Discussion Paper. 2009;(4188). P. 39. URL: <https://docs.iza.org/dp4188.pdf> (дата обращения: 25.11.2022).
16. Липасова А. Свобода, равенство и отцовство: опыт скандинавских стран. *Журнал исследований социальной политики*. 2015:345–356. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/svoboda-ravenstvo-i-ottsovstvo-opyt-skandinavskih-stran-fatherhood-in-the-nordic-welfare-states-edited-by-gudny-bjork-eydal-and-tine/viewer> (дата обращения: 25.08.2022).

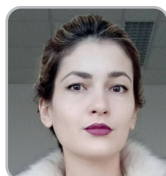
17. Калабихина И.Е., Федотова О.А. Особенности проведения политики сочетания профессиональной и семейной жизни населения в европейских странах. Научные исследования экономического факультета. *Электронный журнал*. 2012;107–129. URL: [https://archive.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x0d/x2b/3371/file/7\\_Kalabihina.pdf](https://archive.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x0d/x2b/3371/file/7_Kalabihina.pdf) (дата обращения: 25.08.2022).
18. Ekberg J., Eriksson R., Friebel G. Parental leave — A policy evaluation of the Swedish «Daddy-Month» reform. *Journal of Public Economics*. 2013;97:131–143. URL: [https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272712001004?casa\\_token=GspB46Ack9wAAAAA:PDrIN9ITKo1GzKZHD0Q5b5ux68j1i\\_-iNnHJaH3y6fQm8jWZAKeLyV625jO3ceWknCaoK7P3r0n](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272712001004?casa_token=GspB46Ack9wAAAAA:PDrIN9ITKo1GzKZHD0Q5b5ux68j1i_-iNnHJaH3y6fQm8jWZAKeLyV625jO3ceWknCaoK7P3r0n) (дата обращения: 25.08.2022).
19. Grodem A.S. A review of family demographics and family policies in the Nordic countries. *Baltic journal of political science*. 2014;(3). P. 17. URL: <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2387201/Baltic%2bJournal%2b2bof%2bPol%2bScience.pdf?sequence=3&isAllowed=y> (дата обращения: 30.11.2022).
20. Michael B., Wells M.A., Bergnehr D. Families and Family Policies in Sweden. *Handbook of Family Policies Across the Globe*. 2013:91–107. URL: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-6771-7\\_7](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-6771-7_7) (дата обращения: 25.08.2022).
21. Baran M. L., Evan E. Diehelt V.A., Janice E. Jones. Family Policies in Norway. *Handbook of Family Policies Across the Globe*. 2013:77–90. URL: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-6771-7\\_6](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-6771-7_6) (дата обращения: 25.08.2022).
22. Vanajan A., Bültmann U., Henkens K. Do older manual workers benefit in vitality after retirement? Findings from a 3-year follow-up panel study. *European Journal of Ageing*. 2021;18:369–379. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10433-020-00590-7#data-availability> (дата обращения: 25.08.2022).
23. Klusmann V., Kornadt A.E. Current directions in views on ageing. *European Journal of Ageing*. 2020;17:383–386. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10433-020-00585-4> (дата обращения: 25.08.2022).
24. Geerts J., K. V. den Bosch. Transitions in formal and informal care utilisation amongst older Europeans: the impact of national contexts. *European Journal of Ageing*. 2012;9:27–37. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10433-011-0199-z#Bib1> (дата обращения: 25.08.2022).
25. Barbara Da Roit, Blanche Le Bihan. Similar and Yet So Different: Cash-for-Care in Six European Countries' Long-Term Care Policies. *The Milbank quarterly*. 2010;88(3):286–309. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0009.2010.00601.x> (дата обращения: 25.08.2022).
26. M. Musicka, J. Wilson. Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine*. 2003;56(2):259–269. URL: [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953602000254?casa\\_token=rJuWmCvbQwcaAAAA:POOU0BykPuEP0MjZhrRTkaDaWHrc0Ej011ybw5W2asA6qAyqnSq5G2KYB3pPyE4YdV-QnViMiK2B#aer-section-id31](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953602000254?casa_token=rJuWmCvbQwcaAAAA:POOU0BykPuEP0MjZhrRTkaDaWHrc0Ej011ybw5W2asA6qAyqnSq5G2KYB3pPyE4YdV-QnViMiK2B#aer-section-id31) (дата обращения: 25.08.2022).
27. Alber J., Köhler U. Health and care in an enlarged Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2004:71–77. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2004/quality-of-life-social-policies/health-and-care-in-an-enlarged-europe-report> (дата обращения: 25.08.2022).
28. Glaser K., Tomassini C., Grundy E. Revisiting convergence and divergence: support for older people in Europe. *European Journal of Ageing*. 2004;1:64–72. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10433-004-0006-1> (дата обращения: 25.08.2022).

## REFERENCES

1. Notestein F.W. Population Growth and Economic Development. *Population and Development Review (reprinted)*. 1983;(9):345–360.
2. Vishnevskij A.G. Epidemiological transition and its interpretations. *Demograficheskoe obozrenie = Demographic Review*. 2020;(7) (3):6–50. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/epidemiologicheskij-perehod-i-ego-interpretatsii/viewer> (accessed on 25.08.2022). (In Russ.).
3. Van De Kaa. Europe's second demographic transition. *Popul Bull*. 1987:1–59.
4. Lapshina N.E., Negasheva M.A., Okushko R.V. Influence of some biosocial factors on the rate of aging and life expectancy of women (example of the study of long-livers in Tiraspol). *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 16. Biologiya = Herald of Moscow University. Series 16. Biology*. 2014;(4):20–23. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-nekotoryh-biosotsialnyh-faktorov-na-tempy-stareniya-i-prodolzhitelnost-zhizni-zhenschin-na-primere-izucheniya-dolgozhiteley-g> (accessed on 30.11.2022). (In Russ.).
5. LoschkyD. J., Wilcox W.C. Demographic transition: A forcing model. *Demography*. 1974;11(2):215–225.
6. Lesthaeghe R., Surkyn J. Value Orientations and the Second Demographic Transition (SDT) in Northern, Western and Southern Europe: An Update. Demographic Research. Special collection 3, article 3. 2004. 45 p. URL: [https://www.researchgate.net/publication/4862541\\_Value\\_Orientations\\_and\\_the\\_Second\\_Demographic\\_Transition\\_SDT\\_in\\_Northern\\_Western\\_and\\_Southern\\_Europe\\_An\\_Update](https://www.researchgate.net/publication/4862541_Value_Orientations_and_the_Second_Demographic_Transition_SDT_in_Northern_Western_and_Southern_Europe_An_Update) (accessed on 25.08.2022).
7. Klupt M.A. Paradigms and oppositions of contemporary demography. *Demograficheskoe obozrenie = Demographic Review*. 2014;1(1):25 p. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/paradigmy-i-oppozitsii-sovremennoy-demografii> (accessed on 25.08.2022). (In Russ.).
8. Rybakovskij O.L., Tajunova O.A. Demographic policy: Definition, structure, objectives. *Nauka. Kul'tura. Obshchestvo = Science. Culture. Society*. 2019;(1):100–111. URL: [http://scienceculturesociety.ru/wp-content/uploads/2020/04/nko\\_2019\\_1.pdf#page=101](http://scienceculturesociety.ru/wp-content/uploads/2020/04/nko_2019_1.pdf#page=101) (accessed on 25.10.2022). (In Russ.).
9. Noskova A.N. The evolution of family policy in Europe: Changing issues, priorities and practices. *Vestnik MGIMO-Universiteta = MGIMO Review of International Relations*. 2013:291–299. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-semeynoy-politiki-v-evrope-menyayuschiesya-problemy-prioritety-i-praktiki> (accessed on 25.10.2022). (In Russ.).
10. Esping-Andersen G. The three worlds of welfare capitalism. Princeton University Press. 1990.
11. Daatland S.O., Herlofson K. “Lost solidarity” or “changed solidarity”: A comparative European view of normative family solidarity. *Ageing & Society*. 2003;23(5):537–560.
12. Arts W., Gelissen J. Three world of welfare capitalism or more? A State-of-the-Art-Report. *Journal of European Social Policy*. 2022;12(2):137–158. URL: [https://www.researchgate.net/publication/258136528\\_Three\\_world\\_of\\_welfare\\_capitalism\\_or\\_more\\_A\\_State-of-the-Art-Report](https://www.researchgate.net/publication/258136528_Three_world_of_welfare_capitalism_or_more_A_State-of-the-Art-Report) (accessed on 20.10.2022). DOI:10.1177/0952872002012002114.
13. Atkinson A.B., Sogaard J.E. The long-run history of income inequality in Denmark: Top incomes from 1870 to 2010. EPRU Working Paper Series. 2013. 48 p. URL: <https://wid.world/document/atkinson-anthony-b-and-sogaard-jakob-2013-the-long-run-history-of-income-inequality-in-denmark-top-incomes-from-1870-to-2010-epru-working-paper-series-2013-01/> (accessed on 30.11.2022).
14. Gontmaher E.Sh., Goffe N.V., Grishin I.V. [et al.] The social context of economic development in the 21st century. Moscow, IMEMO RAS; 2016:175–199. URL: [https://www.imemo.ru/files/File/ru/publ/2016/2016\\_019.pdf](https://www.imemo.ru/files/File/ru/publ/2016/2016_019.pdf) (accessed on 20.10.2022). (In Russ.).
15. Garcia I., Molina J.A., Montuenga V.M. Intra-Household Time Allocation: Gender Differences in Caring for Children. Discussion paper series. *IZA Discussion Paper*. 2009;(4188);39. URL: <https://docs.iza.org/dp4188.pdf> (accessed on 25.11.2022).
16. Lipasova A. Freedom, equality and fatherhood: experience of Scandinavian countries. *Zhurnal issledovaniy social'noj politiki = The Journal of Social Policy Studies*. 2015:345–356. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/svoboda-ravenstvo-i-ottsovstvo-opyt-skandinavskih-stran-fatherhood-in-the-nordic-welfare-states-edited-by-gudny-bjork-eydal-and-tine/viewer> (accessed on 25.08.2022). (In Russ.).

17. Kalabihina I.E., Fedotova O.A. Features of the policy of combining professional and family life in European countries. *Nauchnye issledovaniya jekonomicheskogo fakul'teta. Jelektronnyj zhurnal = Scientific Researches of Faculty of Economics. Electronic journal*. 2012;107–129. URL:[https://archive.econ.msu.ru/ext/lib/Catagory/x0d/x2b/3371/file/7\\_Kalabihina.pdf](https://archive.econ.msu.ru/ext/lib/Catagory/x0d/x2b/3371/file/7_Kalabihina.pdf) (accessed on 25.08.2022). (In Russ.).
18. Ekberg J., Eriksson R., Friebel G. Parental leave — A policy evaluation of the Swedish “Daddy-Month” reform. *Journal of Public Economics*. 2013;97:131–143. URL:[https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272712001004?casa\\_token=GspB46Ac k9wAAA AAA:PDrIN9ITKo1GzKZHDQ5b5uxe68j1i\\_-iNnHjaH3y6fQm8jWZAKeLyV625jO3ceWknCaoK7P3r0n](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272712001004?casa_token=GspB46Ac k9wAAA AAA:PDrIN9ITKo1GzKZHDQ5b5uxe68j1i_-iNnHjaH3y6fQm8jWZAKeLyV625jO3ceWknCaoK7P3r0n) (accessed on 25.08.2022).
19. Grodem A.S. A review of family demographics and family policies in the Nordic countries. *Baltic Journal of Political Science*. 2014;(3). 17 p. URL:<https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2387201/Baltic%2bJournal%2bof%2bPol%2bScience.pdf?sequence=3&isAllowed=y> (accessed on 30.11.2022).
20. Michael B., Wells M.A., Bergnehr D. Families and Family Policies in Sweden. *Handbook of Family Policies Across the Globe*. 2013:91–107. URL:[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-6771-7\\_7](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-6771-7_7) (accessed on 25.08.2022).
21. Baran M.L., Evan E. Diehnelt B.A., Janice E. Jones. Family Policies in Norway. *Handbook of Family Policies Across the Globe*. 2013:77–90. URL:[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-6771-7\\_6](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-6771-7_6) (accessed on 25.08.2022).
22. Vanajan A., Bültmann U., Henkens K. Do older manual workers benefit in vitality after retirement? Findings from a 3-year follow-up panel study. *European Journal of Ageing*. 2021;18:369–379. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s10433-020-00590-7#data-availability> (accessed on 25.08.2022).
23. Klusmann V., Kornadt A.E. Current directions in views on ageing. *European Journal of Ageing*. 2020;17:383–386. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s10433-020-00585-4> (accessed on 25.08.2022).
24. Geerts J., K.V. den Bosch. Transitions in formal and informal care utilisation amongst older Europeans: The impact of national contexts. *European Journal of Ageing*. 2012;9:27–37. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s10433-011-0199-z#Bib1> (accessed on 25.08.2022).
25. Barbara Da Roit, Blanche Le Bihan. Similar and Yet So Different: Cash-for-Care in Six European Countries' Long-Term Care Policies. *The Milbank Quarterly*. 2010;88;(3):286–309. URL:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0009.2010.00601.x> (accessed on 25.08.2022).
26. Musicka M, Wilson J. Volunteering and depression: The role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine*. 2003;56;(2):259–269. URL:[https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953602000254?casa\\_token=rJuWmCvbQwcAAAAA:POOU0BykPuEPOMjZhrRTkaDaWHrc0Ej01ybw5W2asA6qAyqnSq5G2KYB3pPyE4YdV-QnViMiK2B#aep-section-id31](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953602000254?casa_token=rJuWmCvbQwcAAAAA:POOU0BykPuEPOMjZhrRTkaDaWHrc0Ej01ybw5W2asA6qAyqnSq5G2KYB3pPyE4YdV-QnViMiK2B#aep-section-id31) (accessed on 25.08.2022).
27. Alber J., Köhler U. Health and care in an enlarged Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2004:71–77. URL:<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2004/quality-of-life-social-policies/health-and-care-in-an-enlarged-europe-report> (accessed on 25.08.2022).
28. Glaser K., Tomassini C., Grundy E. Revisiting convergence and divergence: Support for older people in Europe. *European Journal of Ageing*. 2004;1:64–72. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s10433-004-0006-1> (accessed on 25.08.2022).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Ксения Альмировна Субхангулова** – кандидат экономических наук, научный сотрудник Центра сравнительных социально-экономических и политических исследований, Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений имени Е.М. Примакова Российской академии наук, Москва, Россия

**Kseniya A. Subkhangulova** – Cand. Sci. (Econ.), Researcher, Center for Comparative Socio-Economic and Political Studies, Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-8251-001X>  
[ksubkhangulova@yandex.ru](mailto:ksubkhangulova@yandex.ru)

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 10.01.2023; после рецензирования 28.01.2023, принята к публикации 29.01.2023.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 10.01.2023; revised on 28.01.2023 and accepted for publication on 29.01.2023.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-131-144

УДК 314.04+614.1+316.4

JEL J11; J14; J18

## ДОЛГОЖИТЕЛИ В ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СТРУКТУРЕ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ

Н.В. Горошко<sup>a</sup>, С.В. Пацала<sup>b</sup><sup>a</sup> Новосибирский государственный медицинский университет ФГБОУ ВО «НГМУ»  
Новосибирск, Россия<sup>a b</sup> Новосибирский государственный педагогический университет ФГБОУ ВО «НГПУ»  
Новосибирск, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования выступает когорта населения России в возрасте 90+ (долгожители). **Цель** работы – провести теоретическое исследование места когорты долгожителей в демографической структуре населения страны. **Актуальность** исследования обусловлена тем фактом, что долгожительство все еще является достаточно редким явлением, привлекая внимание многих специалистов. Выявление определяющих его факторов остается важной медико-социальной и государственной проблемой. На сегодня универсального ответа на вопрос «что определяет уровень долгожительства?» нет. В свете поиска ответа на него необходимо как минимум дать точный «срез» картины долгожительства в России, как в масштабах страны в целом, так и в разрезе ее регионов. **Научная новизна** состоит в выявлении уровня долгожительства в России и пространственной картины распространения этого явления на территории страны. Информационной базой исследования послужили статистические данные Федеральной службы государственной статистики, а также аналитические публикации в периодических научных изданиях. В работе использовались общелогические, аналитические, статистические и картографические **методы**. Для измерения уровня долгожительства были использованы (в том числе рассчитаны) такие показатели, как абсолютная численность долгожителей (лиц в возрасте 90 лет и более); удельный вес долгожителей (90 лет и более) в общей численности населения; индекс долголетия или долгожительства для категорий 90 лет и более. В ходе исследования авторы получили следующие **результаты**: определены индикаторы уровня долгожительства в Российской Федерации в целом и в ее регионах. С целью визуализации полученных региональных данных проведено их картирование. Выявлены факторы, оказывающее влияние на пространственные различия уровня долгожительства в стране. Авторы делают **вывод** о положительной динамике уровня долгожительства населения Российской Федерации за период 1990–2021 годов. Среди макрорегионов России по абсолютной численности долгожителей, их доле в общей численности населения и по величине индекса долгожительства лидирует Центральный федеральный округ. Аутсайдером же по всем данным параметрам является Дальневосточный федеральный округ. При этом территории, которые в России традиционно считаются «очагами» долголетия – Северный Кавказ и Сибирь, – не демонстрируют высоких значений индикаторов долгожительства. Регионами-аутсайдерами по уровню долгожительства населения в основном выступают «районы нового освоения».

**Ключевые слова:** демографическая ситуация; старение населения; долгожительство (долголетие); уровень долгожительства; индекс долгожительства (долголетия).

**Для цитирования:** Горошко Н.В., Пацала С.В. Долгожители в демографической структуре населения России. *Социально-трудовые исследования*. 2023;50(1):131-144. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-131-144.

## ORIGINAL PAPER

## CENTENARIANS IN THE DEMOGRAPHIC STRUCTURE OF THE RUSSIAN POPULATION

N.V. Goroshko<sup>a</sup>, S.V. Patsala<sup>b</sup><sup>a</sup> Novosibirsk State Medical University "NGMU", Novosibirsk, Russia<sup>a b</sup> Novosibirsk State Pedagogical University "NGPU", Novosibirsk, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is a cohort of the Russian population aged 90+ (centenarians). **The purpose** of the work is to conduct a theoretical study of the place of the cohort of centenarians in the demographic structure of the country's population. **The relevance** of the study is due to the fact that longevity is still a fairly rare phenomenon, attracting the attention of many specialists. The identification of its determining factors remains an important medical, social, and state problem. Today there is no universal answer to the question "what determines the level of longevity?". In light of the search for an answer to it, it is necessary at least to give an accurate picture of longevity in Russia, both on the national scale and in the context of its regions. **The scientific novelty** consists in identifying the level of longevity in Russia and the spatial pattern of the spread of this phenomenon on the territory of the country. The statistical data of the Federal State Statistics Service, as well as analytical publications in periodicals, served as the information base of the study. **The research methods** include general logical, analytical, statistical,

and cartographic methods. To measure the level of longevity, such indicators were used (including calculated) as the absolute number of centenarians (persons aged 90+); the proportion of centenarians (aged 90+) in the total population; the index of longevity or longevity for groups aged 90+. In the course of the study, the authors obtained the following results: indicators of the level of longevity in Russia and in its regions were determined. In order to visualize the obtained regional data, their mapping was carried out. Factors influencing spatial differences in the level of longevity in the country have been identified. The authors **conclude** about the positive dynamics of the longevity level of the population of Russia in 1990-2021. Among the macro-regions of Russia, the Central Federal District is the leader in terms of the absolute number of centenarians, their share in the total population, and the value of the longevity index. The Far Eastern Federal District is an outsider according to these parameters. At the same time, the territories that in Russia are traditionally considered “hotbeds” of longevity – the North Caucasus and Siberia – do not show high values of longevity indicators. Outsider regions in terms of the longevity of the population are mainly “areas of new development”.

**Keywords:** demographic situation; population aging; longevity; longevity level; longevity index.

**For quoting:** Goroshko N.V., Patsala S.V. Centenarians in the demographic structure of the Russian population. Social and labor research. 2023;50(1):131-144. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-131-144.

## ВВЕДЕНИЕ

Рост продолжительности жизни сегодня является общемировой тенденцией. Его сопровождают увеличение численности и доли населения, перешагнувшего девяностолетний возрастной рубеж, определяемого специалистами Всемирной организации здравоохранения как долгожители. Во второй половине XX в. и за 20 лет века текущего их доля увеличилась в шесть раз – 90-летнюю возрастную границу в 2020 г. преодолели 0,27% жителей планеты, в 1950 г. таковых было лишь 0,05% (рис. 1)<sup>1</sup>. Особую группу, существенно отличающуюся от пожилых людей (80–90 лет) и долгожителей (90–99 лет) [1–5], представляют сверхдолгожители, перешагнувшие вековую возрастную границу. Эксперты прогнозируют дальнейший рост удельного веса лиц в возрасте 90+ в структуре мирового населения, что требует нетрадиционных подходов к решению обостряющихся медицинских и социально-экономических проблем.

Долголетие представляет собой социально-биологическое явление, выражающееся в достижении человеком значительного возрастного рубежа, и определяющееся сложной системой взаимосвязанных внутренних (генетических) и внешних (среда) факторов. Оно может быть связано как с отдельными людьми (индивидуальное долголетие), так и с популяциями в целом (популяционное долголетие) [6–7].

Популяционное долголетие нашло отражение в получившей известность ненаучной концепции «синих (голубых) зон долголетия», предложенной американским научным сотрудником National Geographic Дэном Бюттнером. Она была разработана на основе данных, полученных исследователями в четырех географических регионах с высо-

кой долей долгожителей, в так называемых «синих (голубых) зонах»: Ольястра на Сардинии (Италия), Окинава (Япония), полуостров Никоя (Коста-Рика), остров Икария (Греция) [7], регионах с высокой долей долгожителей, географически ограниченных и однородных, где население ведет одинаковый образ жизни, характеризуется значительно более высоким уровнем ее продолжительности по сравнению с соседними регионами.

В России также интенсифицировался процесс старения населения. Однако в отличие от развитых стран, где среди основных факторов старения – увеличение средней продолжительности жизни и снижение смертности в старших возрастных группах населения, то есть так называемое «старение сверху», в нашей стране таким фактором является сокращение рождаемости, то есть «старение снизу» [8–9]. Ряд «демографических достижений» последнего десятилетия (в первую очередь интенсивный рост продолжительности ожидаемой жизни россиян) были нивелированы с 2019 г.

## ЦЕЛЬ, МЕТОДОЛОГИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для того, чтобы определить и оценить место когорты долгожителей в современной демографической структуре населения России авторами было проведено научно-практическое исследование, информационной базой которого послужили данные Федеральной службы государственной статистики, а также научные публикации в периодических информационных ресурсах. В работе использовались общелогические, аналитические, статистические и картографические методы.

Для измерения уровня долгожительства традиционно применялись три основных индикатора:

- абсолютный – число долгожителей (лиц в возрасте 90 лет и более);

<sup>1</sup> Percentage total population (both sexes combined) by broad age group, region, subregion and country, 1950-2100. World Population Prospects - Population Division - United Nations. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/SpecialAggregates/EconomicTrading/> (дата обращения: 12.12.2022).

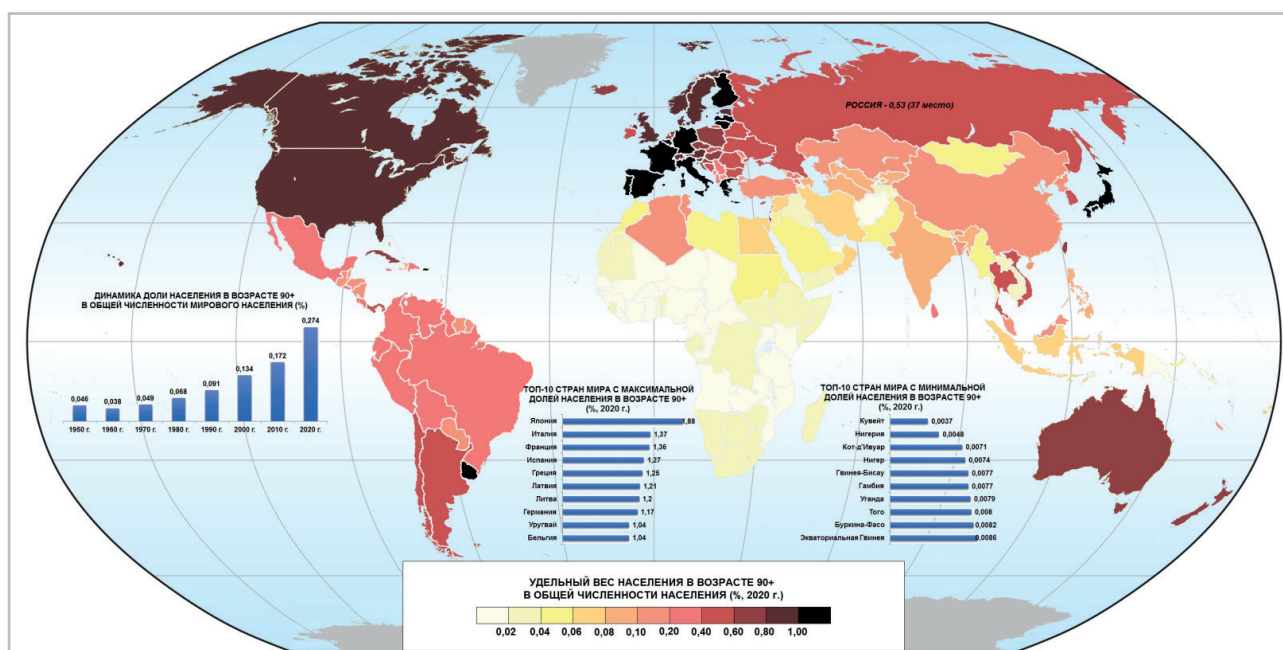


Рис. 1 / Fig. 1. Доля населения в возрасте 90+ в общей численности населения стран мира / Share of the population aged 90+ in the total population of the countries worldwide

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Департамента по экономическим и социальным вопросам ООН. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/SpecialAggregates/EconomicTrading/> compiled by the authors according to the website of the UN Department of Economic and Social Affairs. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/SpecialAggregates/EconomicTrading/>

- относительный – доля долгожителей (90 лет и более) в общей численности населения;
- индекс долголетия или долгожительства (ИД $\geq$ 90) для категорий 90 лет и более.

За период 1990–2021 гг. количество долгожителей в нашей стране существенно выросло (табл. 1)<sup>2</sup>: на 1 января 2022 г. их численность составила 765 697 человек (в 1990 г. – 209 109 человек). Увеличилось число супердолгожителей (100 лет и старше). Удельный вес долгожителей в общей численности населения на 1 января 2022 г. достиг 0,53% (в 1990 г. – 0,14%). Сегодня по данному показателю Россия занимает 37 позицию в мире. Тройку лидеров возглавляют Япония (заметно опережающая в этом рейтинге все государства планеты), Италия и Франция (рис. 1).

Индекс долголетия (ИД) на 1 января 2022 г. составил 22,7‰ (в 1990 г. – 8,99‰), который по мнению специалистов, в отличие от долевого показателя долгожителей в общей численности населения, заметно менее подвержен воздействию уровня рождаемости и миграции. Представляя собой выраженное в промилле отношение числа лиц, достигших 90-летия, к численности всего населения пожилого возраста (60+), индекс долголетия показывает, какой части пожилого

населения удалось в полной мере реализовать продолжительность жизни человека как вида, максимальной условной границей которой является 90-летний возраст. Индекс долгожительства широко применяется как в зарубежных, так и в отечественных исследованиях и рассчитывается по формуле:

$$\text{ИД}\geq 90 = (N\geq 90 / N\geq 60) \cdot 1000,$$

где:

ИД $\geq$ 90 – индекс долгожительства для категории 90 лет и более;

$N\geq 60$ ,  $N\geq 90$  – численность пожилых (60 лет и старше) и долгожителей (в возрасте 90 лет и более) [10–12].

Если оценить уровень долгожительства в России в 2021 г. в сравнении с периодом 1990–2021 гг., выраженный в значениях абсолютной численности долгожителей (лиц в возрасте 90 лет и более), их доли в общей численности населения и индекса долголетия, то они выросли. Однако по сравнению с 2000–2021 гг. – сократились, что свидетельствует о торможении положительной динамики за счет лет, характеризующихся ростом смертности в данной возрастной когорте (табл. 2)<sup>2</sup>.

Одной из причин, обуславливающих подобную картину, стала пандемия COVID-19, с самого начала которой возраст был признан основным фактором риска госпитализации и/или смерти. Вирус непропорционально поражает пожилых

<sup>2</sup> Численность постоянного населения по возрасту на 1 января. Федеральная служба государственной статистики. URL: [https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd\\_internal/DBInet.cgi?pl=2409019](https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd_internal/DBInet.cgi?pl=2409019) (дата обращения: 10.01.2023).

Динамика уровня долгожительства населения РФ / Dynamics of the longevity level of the Russian population

| Годы / Years | Численность населения 90 лет и более, человек, на 1 января / Population aged 90+, people as of January 1 | Численность населения 100 лет и более, человек, на 1 января / Population aged 100+, people as of January 1 | Удельный вес населения 90 лет и более в общей численности населения, % / Share of population aged 90+ in the total population, % | Удельный вес населения 100 лет и более в общей численности населения, % / Share of population aged 100+ in the total population, % | ИД $\geq$ 90, % <sup>o</sup> / Longevity index $\geq$ 90, % <sup>o</sup> |
|--------------|--|--|--|--|--|
| 1990         | 209 109  | 0  | 0,142  | 0,000  | 8,99   |
| 1991         | 222 830  | 11 559   | 0,150  | 0,008  | 9,30   |
| 1992         | 227 393  | 10 573   | 0,153  | 0,007  | 9,32   |
| 1993         | 242 776  | 10 413   | 0,163  | 0,007  | 9,80   |
| 1994         | 250 156  | 9 027  | 0,169  | 0,006  | 10,1   |
| 1995         | 258 154  | 8 156  | 0,174  | 0,005  | 10,5   |
| 1996         | 267 851  | 6 916  | 0,181  | 0,005  | 10,9   |
| 1997         | 279 183  | 6 018  | 0,189  | 0,004  | 11,2   |
| 1998         | 287 905  | 5 814  | 0,195  | 0,004  | 11,2   |
| 1999         | 298 524  | 6 382  | 0,202  | 0,004  | 11,3   |
| 2000         | 303 340  | 7 798  | 0,207  | 0,005  | 11,3   |
| 2001         | 316 253  | 7 021  | 0,216  | 0,005  | 11,7   |
| 2002         | 319 505  | 9 481  | 0,219  | 0,007  | 11,8   |
| 2003         | 331 443  | 6 658  | 0,229  | 0,005  | 12,5   |
| 2004         | 345 694  | 7 893  | 0,240  | 0,005  | 13,4   |
| 2005         | 376 260  | 8 093  | 0,262  | 0,006  | 15,0   |
| 2006         | 380 939  | 7 846  | 0,266  | 0,005  | 15,5   |
| 2007         | 357 039  | 7 368  | 0,250  | 0,005  | 14,5   |
| 2008         | 318 097  | 7 542  | 0,223  | 0,005  | 12,8   |
| 2009         | 317 868  | 7 718  | 0,223  | 0,005  | 12,7   |
| 2010         | 302 081  | 7 667  | 0,211  | 0,005  | 11,8   |
| 2011         | 298 350  | 7 502  | 0,209  | 0,005  | 11,4   |
| 2012         | 315 320  | 8 514  | 0,220  | 0,006  | 11,8   |
| 2013         | 340 839  | 10 081   | 0,238  | 0,007  | 12,5   |
| 2014         | 385 905  | 11 698   | 0,269  | 0,008  | 13,9   |
| 2015         | 447 461  | 13 526   | 0,306  | 0,009  | 15,4   |
| 2016         | 505 441  | 14 781   | 0,345  | 0,010  | 17,0   |
| 2017         | 569 124  | 15 704   | 0,388  | 0,011  | 18,7   |
| 2018         | 628 753  | 17 580   | 0,428  | 0,012  | 20,1   |
| 2019         | 693 054  | 20 582   | 0,472  | 0,014  | 21,7   |
| 2020         | 737 432  | 22 898   | 0,503  | 0,016  | 22,5   |
| 2021         | 788 461  | 30 420   | 0,539  | 0,021  | 23,6   |
| 2022         | 765 697  | 37 235   | 0,526  | 0,026  | 22,7   |

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: [https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd\\_internal/DBInet.cgi?pl=2409019](https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd_internal/DBInet.cgi?pl=2409019)

людей и людей с определенными хроническими заболеваниями<sup>3</sup>.

Важно отметить, что долголетие в России имеет очевидные гендерные диспропорции. Доля женщин в возрастной группе 90 лет и более составляет 75,3%, а мужчин – 24,7%. При этом к возрасту супердолгожителей (100 лет и более) гендерный разрыв сокращается до соотношения 66,4% и 33,6% (табл. 3)<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Vital Surveillances: The Epidemiological Characteristics of an Outbreak of 2019 Novel Coronavirus Diseases (COVID-19). China, 2020. China CDC weekly. URL: <http://weekly.chinacdc.cn/en/article/id/e53946e2-c6c4-41e9-9a9b-fea8db1a8f51> (дата обращения: 16.09.2021). Горюшко Н.В., Пацала С.В. Основные причины избыточной смертности населения в России в условиях пандемии COVID-19. Социальные аспекты здоровья населения. 2021;(6). URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1315/30/lang.ru>. DOI: 10.21045/2071-5021-2021-67-6-1 (дата обращения: 10.01.2023). Горюшко Н.В., Пацала С.В. Избыточная смертность пожилого населения России в условиях COVID-19. Социальное пространство. 2022;8(1). URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29200>. DOI: 10.15838/sa.2022.1.33.1 (дата обращения: 10.01.2023).

<sup>4</sup> Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2022 года (Статистический бюллетень). Росстат. 2022. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul\\_chislen\\_nasel-pv\\_01-01-2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2022.pdf) (дата обращения: 10.01.2023).

Основные причины гендерной диспропорции эксперты видят в том, что мужчины чаще уходят из жизни в более раннем возрасте. Для мужской части российского населения характерна меньшая продолжительность жизни и преждевременная сверхсмертность в трудоспособном возрасте, превышающая аналогичный показатель у женщин в 3,5 раза. Столь высокую смертность среди мужчин трудоспособного возраста объясняют их низкой устойчивостью к социально-экономическим потрясениям, индифферентным отношением к собственному здоровью, большей распространенностью в мужской среде асоциальных явлений, половыми различиями занятости в разных профессиях и видах деятельности [11, 13].

Зарубежные исследователи также указывают на то, что исторически у женщин ожидаемая продолжительность жизни была больше, чем у мужчин, и, следовательно, женщин больше, чем муж-



Таблица 2 / Table 2

## Уровень долгожительства населения России / Longevity level of the Russian population

|   | Численность населения 90 лет и более, человек, на 1 января / Population aged 90+, people, as of January 1 | Численность населения 100 лет и более, человек, на 1 января / Population aged 100+, people, as of January 1 | Удельный вес населения 90 лет и более в общей численности населения, % / Share of population aged 90+ in the total population, % | Удельный вес населения 100 лет и более в общей численности населения, % / Share of population aged 100+ in the total population, % | ИД $\geq$ 90, ‰ / Longevity index $\geq$ 90, ‰ |
|---|---|---|--|--|--|
| Среднее значение 1990–2021 гг.                | 372 579   | 10 413  | 0,26   | 0,007  | 13,6   |
| Среднее значение 2000–2021 гг.                | 441 059   | 12 852  | 0,30   | 0,009  | 15,4   |
| Разница 2022–2022 гг.                         | 393 118   | 26 822  | 0,27   | 0,02   | 9,17   |
| Темпы прироста 2022 – (среднее 1990–2021) гг. | 324 638   | 24 383  | 0,22   | 0,02   | 7,33   |
| Темпы прироста 2022 – (среднее 2020–2021) гг. | -22 764   | 6 815   | -0,01  | 0,01   | -0,83  |

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: [https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd\\_internal/DBInet.cgi?pl=2409019](https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd_internal/DBInet.cgi?pl=2409019)

Таблица 3 / Table 3

## Численность населения России по полу и возрасту на 1 января 2022 г. / Population of Russia by gender and age as of January 1, 2022

| Возрастная группа (лет) / Age group (years) | Мужчины и женщины, человек / Men and women, person | Мужчины / Men    |  | Женщины / Women  |  |
|---|--|------------------|--|------------------|--|
|   |  | человек / people | в % от общей численности / in % of the total | человек / people | в % от общей численности / in % of the total |
| 90-94                                       | 587 293  | 138 399          | 23,6   | 448 894          | 76,4   |
| 95-99                                       | 141 169  | 37 839           | 26,8   | 103 330          | 73,2   |
| 100 лет и более                             | 37 235   | 12 509           | 33,6   | 24 726           | 66,4   |
| 90 лет и более                              | 765 697  | 188 747          | 24,7   | 576 950          | 75,3   |
| Все население                               | 145 557 576  | 67 554 284       | 46,4   | 77 903 292       | 53,5   |

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul\\_chislen\\_nasel-pv\\_01-01-2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2022.pdf)

Таблица 4 / Table 4

## Численность и удельный вес разных возрастных групп долгожителей в общей численности населения макрорегионов России (на 1 января 2022 г.) / The number and share of different age groups of centenarians in the total population of the macro regions of Russia (as of January 1, 2022)

| Возрастные группы (лет) / Age groups (years)                   | Россия / Russia | Федеральные округа / Federal districts |                                |                  |                                     |                    |                  |                      |                               |
|--|-----------------|--|--------------------------------|------------------|-------------------------------------|--------------------|------------------|----------------------|-------------------------------|
|  |                 | Центральный / Central                  | Северо-Западный / Northwestern | Южный / Southern | Северо-Кавказский / North Caucasian | Поволжский / Volga | Уральский / Ural | Сибирский / Siberian | Дальневосточный / Far Eastern |
| Численность населения по возрастным группам, человек           |                 |  |                                |                  |                                     |                    |                  |                      |                               |
| 90–94  | 587 293         | 206 858                                | 62 911                         | 66 352           | 28 683                              | 115 817            | 36 925           | 53 532               | 16 215                        |
| 95–99  | 141 169         | 56 832                                 | 17 056                         | 15 661           | 6 774                               | 23 594             | 7 083            | 10 878               | 3 291                         |
| 90 и более   | 765 697         | 281 382                                | 86 331                         | 85 685           | 37 276                              | 143 249            | 45 035           | 66 493               | 20 246                        |
| 100 и более  | 37 235          | 17 692                                 | 6 364                          | 3 672            | 1 819                               | 3 838              | 1 027            | 2 083                | 740                           |
| Удельный вес возрастных групп в общей численности населения, % |                 |  |                                |                  |                                     |                    |                  |                      |                               |
| 90–94  | 0,40            | 0,51                                   | 0,45                           | 0,40             | 0,28                                | 0,40               | 0,30             | 0,32                 | 0,20                          |
| 95–99  | 0,10            | 0,14                                   | 0,12                           | 0,09             | 0,07                                | 0,08               | 0,06             | 0,06                 | 0,04                          |
| 90 и более   | 0,52            | 0,70                                   | 0,62                           | 0,51             | 0,37                                | 0,50               | 0,37             | 0,40                 | 0,25                          |
| 100 и более  | 0,03            | 0,04                                   | 0,05                           | 0,02             | 0,02                                | 0,01               | 0,01             | 0,01                 | 0,01                          |
| ИД $\geq$ 90, ‰  | 22,2            | 27,9                                   | 25,3                           | 21,3             | 23,1                                | 20,0               | 16,4             | 17,2                 | 12,5                          |

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: [https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd\\_internal/DBInet.cgi?pl=2409019](https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd_internal/DBInet.cgi?pl=2409019)

чин, доживающих до более старшего возраста. Однако разрыв между ожидаемой продолжительностью жизни мужчин и женщин со временем сокращается из-за того, что ожидаемая продолжительность жизни мужчин увеличивается более быстрыми темпами, чем ожидаемая продолжительность жизни женщин на протяжении многих десятилетий.

Среди макрорегионов России по абсолютной численности долгожителей, их доле в общей численности населения и по величине индекса долгожительства лидирует Центральный феде-

ральный округ (табл. 4)<sup>2</sup>. Аутсайдером же по всем данным параметрам является Дальневосточный федеральный округ.

При этом в регионах Северного Кавказа и Сибири, которые в России традиционно считались «очагами» долголетия, напротив, показатели долгожительства заметно ниже, что особенно заметно в таких субъектах, как Чеченская Республика, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Тыва и Саха (Якутия).

Этот факт уже был отмечен в публикациях, посвященных региональным особенностям долго-

Лидеры и аутсайдеры среди регионов России по численности долгожителей (на 1 января 2022 г.) / Leaders and outsiders among the regions of Russia in terms of the number of centenarians (as of January 1, 2022)

| Ранг / Rank | Человек / People | Регионы-лидеры / Leaders | Ранг / Rank | Человек / People | Регионы-аутсайдеры / Outsiders |
|-------------|------------------|--------------------------|-------------|------------------|--------------------------------|
| 1           | 133 566          | г. Москва                | 76          | 1 047            | Сахалинская обл.               |
| 2           | 46 745           | г. Санкт-Петербург       | 77          | 947              | Республика Калмыкия            |
| 3           | 30 574           | Московская обл.          | 78          | 572              | Республика Алтай               |
| 4           | 27 911           | Краснодарский край       | 79          | 440              | Еврейская АО                   |
| 5           | 21 627           | Ростовская обл.          | 80          | 432              | Камчатский край                |
| 6           | 20 841           | Республика Татарстан     | 81          | 367              | Ямало-Ненецкий АО              |
| 7           | 19 051           | Республика Башкортостан  | 82          | 320              | Республика Тыва                |
| 8           | 17 375           | Свердловская обл.        | 83          | 210              | Магаданская обл.               |
| 9           | 16 718           | Воронежская обл.         | 84          | 112              | Ненецкий АО                    |
| 10          | 16 226           | Нижегородская обл.       | 85          | 17               | Чукотский АО                   |

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: [https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd\\_internal/DBInet.cgi?pl=2409019](https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd_internal/DBInet.cgi?pl=2409019)

Лидеры и аутсайдеры среди регионов России по доле долгожителей в общей численности населения (на 1 января 2022 г.) / Leaders and outsiders among Russian regions by the share of centenarians in the total population (as of January 1, 2022)

| Ранг / Rank | %    | Регионы-лидеры / Leaders   | Ранг / Rank | %    | Регионы-аутсайдеры / Outsiders |
|-------------|------|----------------------------|-------------|------|--------------------------------|
| 1           | 1,03 | г. Москва                  | 76          | 0,22 | Сахалинская обл.               |
| 2           | 0,84 | Тамбовская обл.            | 77          | 0,19 | Тюменская обл.                 |
| 3           | 0,83 | г. Санкт-Петербург         | 78          | 0,18 | Республика Саха (Якутия)       |
| 4           | 0,74 | Астраханская обл.          | 79          | 0,15 | Магаданская обл.               |
| 5           | 0,73 | Воронежская обл.           | 80          | 0,15 | Камчатский край                |
| 6           | 0,72 | Тульская обл.              | 81          | 0,13 | Чеченская Республика           |
| 7           | 0,70 | Рязанская обл.             | 82          | 0,10 | Ханты-Мансийский АО            |
| 8           | 0,69 | Ивановская обл.            | 83          | 0,10 | Республика Тыва                |
| 9           | 0,67 | Брянская обл.              | 84          | 0,07 | Ямало-Ненецкий АО              |
| 10          | 0,67 | Республика Северная Осетия | 85          | 0,04 | Чукотский АО                   |

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: [https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd\\_internal/DBInet.cgi?pl=2409019](https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd_internal/DBInet.cgi?pl=2409019)

Лидеры и аутсайдеры среди регионов России по величине индекса долгожительства (на 1 января 2022 г.) / Leaders and outsiders among the regions of Russia in terms of the longevity index (as of January 1, 2022)

| Ранг / Rank | ‰    | Регионы-лидеры / Leaders        | Ранг / Rank | ‰    | Регионы-аутсайдеры / Outsiders |
|-------------|------|---------------------------------|-------------|------|--------------------------------|
| 1           | 42,2 | г. Москва                       | 76          | 11,9 | Республика Саха (Якутия)       |
| 2           | 35,1 | Республика Ингушетия            | 77          | 11,6 | Амурская обл.                  |
| 3           | 34,3 | Астраханская обл.               | 78          | 11,3 | Мурманская обл.                |
| 4           | 34,0 | г. Санкт-Петербург              | 79          | 10,2 | Республика Тыва                |
| 5           | 31,5 | Республика Северная Осетия      | 80          | 9,92 | Сахалинская обл.               |
| 6           | 29,1 | Тамбовская обл.                 | 81          | 8,27 | Магаданская обл.               |
| 7           | 27,3 | Воронежская обл.                | 82          | 7,92 | Камчатский край                |
| 8           | 26,4 | Карачаево-Черкесская Республика | 83          | 6,72 | Ханты-Мансийский АО            |
| 9           | 25,4 | Тульская обл.                   | 84          | 6,22 | Ямало-Ненецкий АО              |
| 10          | 25,4 | Брянская обл.                   | 85          | 2,93 | Чукотский АО                   |

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: [https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd\\_internal/DBInet.cgi?pl=2409019](https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd_internal/DBInet.cgi?pl=2409019)

летия в России. В своих исследованиях эксперты отмечают, что, с одной стороны, это может объясняться наличием единичных, но ярких случаев долголетия, которые порождают представление о так называемом «феномене кавказского или сибирского долголетия». С другой стороны, низкие показатели долголетия могут быть связаны со статистическим недоучетом долгожителей, проживающих в отдаленных населенных пунктах сельской местности<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Короленко А.В. Региональные особенности и предпосылки долголетия в России. Социальное пространство. 2016;(4). URL: <http://socialarea-journal.ru/article/2015> (дата обращения: 10.01.2023).

Пространственная картина уровня долгожительства в России достаточно неоднородна. По всем ключевым показателям (абсолютная численность долгожителей, их удельный вес в общей численности населения, индекс долголетия для категорий 90 лет и более) ведущие позиции занимают регионы Европейской части России. Аутсайдерами выступают регионы восточной половины страны (табл. 5–7, рис. 2–4)<sup>2</sup>.

Регионы-аутсайдеры по уровню долгожительства населения в основном имеют статус районов Крайнего Севера и приравненных к ним мест-

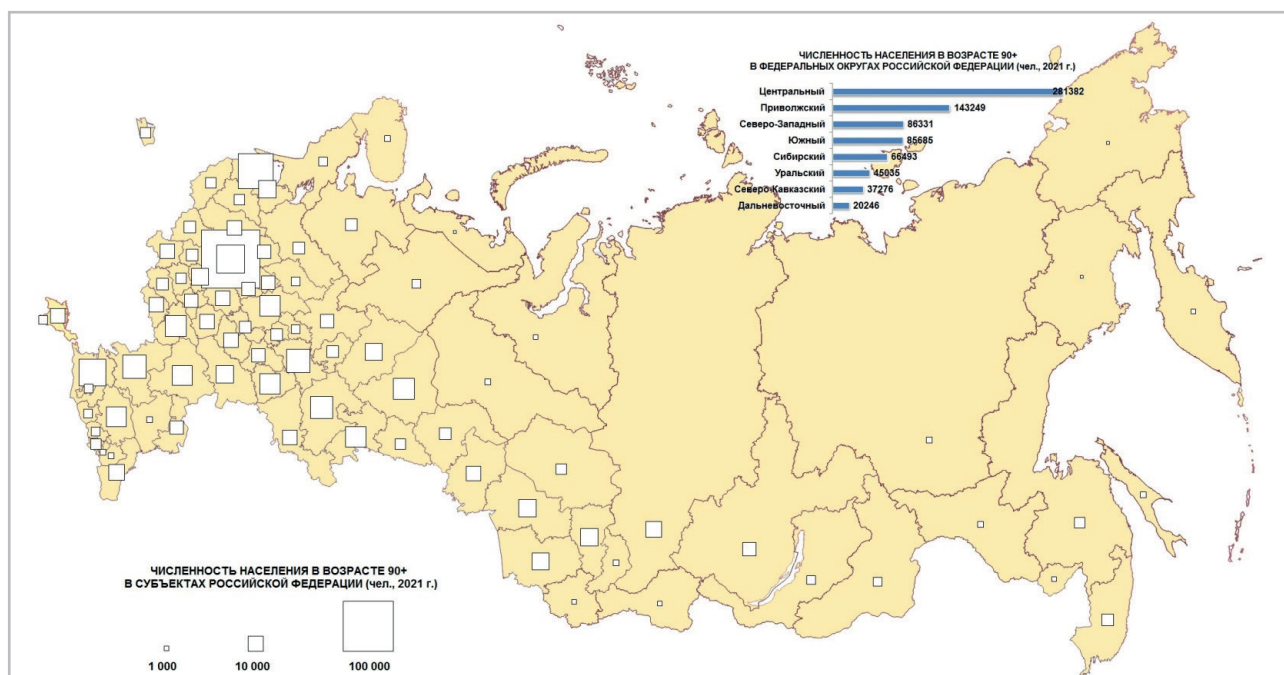


Рис. 2 / Fig. 2. Численность населения в возрасте 90 лет и более по субъектам Российской Федерации / Population aged 90+ by constituent entities of the Russian Federation

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: [https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd\\_internal/DBInet.cgi?pl=2409019](https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd_internal/DBInet.cgi?pl=2409019)

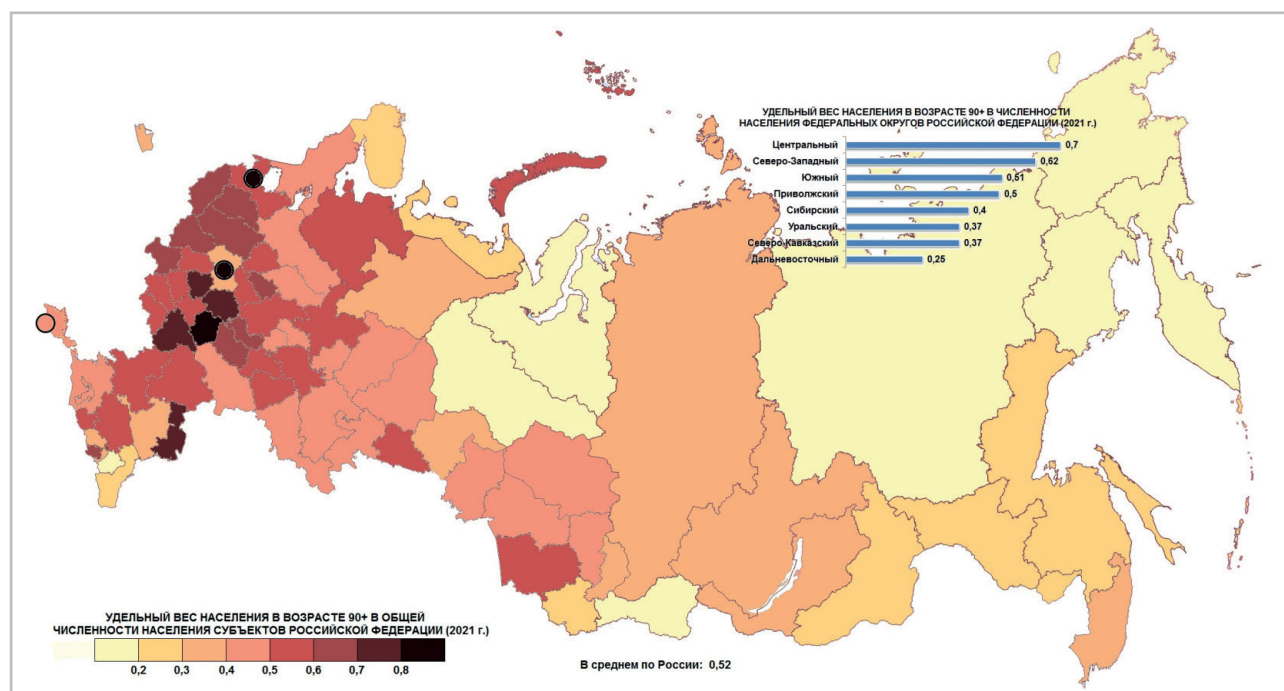


Рис. 3 / Fig. 3. Удельный вес населения в возрасте 90 лет и более в общей численности населения субъектов Российской Федерации / Share of the population aged 90+ in the total population of the constituent entities of the Russian Federation

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: [https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd\\_internal/DBInet.cgi?pl=2409019](https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd_internal/DBInet.cgi?pl=2409019)

ностей (рис. 5)<sup>6</sup>. Здоровье населения этих территорий испытывает значительное воздействие внешней среды, порой экстремальное, проявляющееся избытком радиации, низкими температурами, длительной зимой и кратковременным

летом, нехваткой солнечного света и кислорода. Заболеваемость населения на этих территориях на 22% выше средних значений по стране, а целый ряд автономных округов (Ненецкий, Чукотский, Ямало-Ненецкий) входят в число лидеров по уровню заболеваемости населения среди субъектов Российской Федерации [14].

<sup>6</sup> Экономические и социальные показатели районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в 2000–2018 годах. Федеральная служба государственной статистики. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b19\\_22/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b19_22/Main.htm) (дата обращения: 23.08.2020).

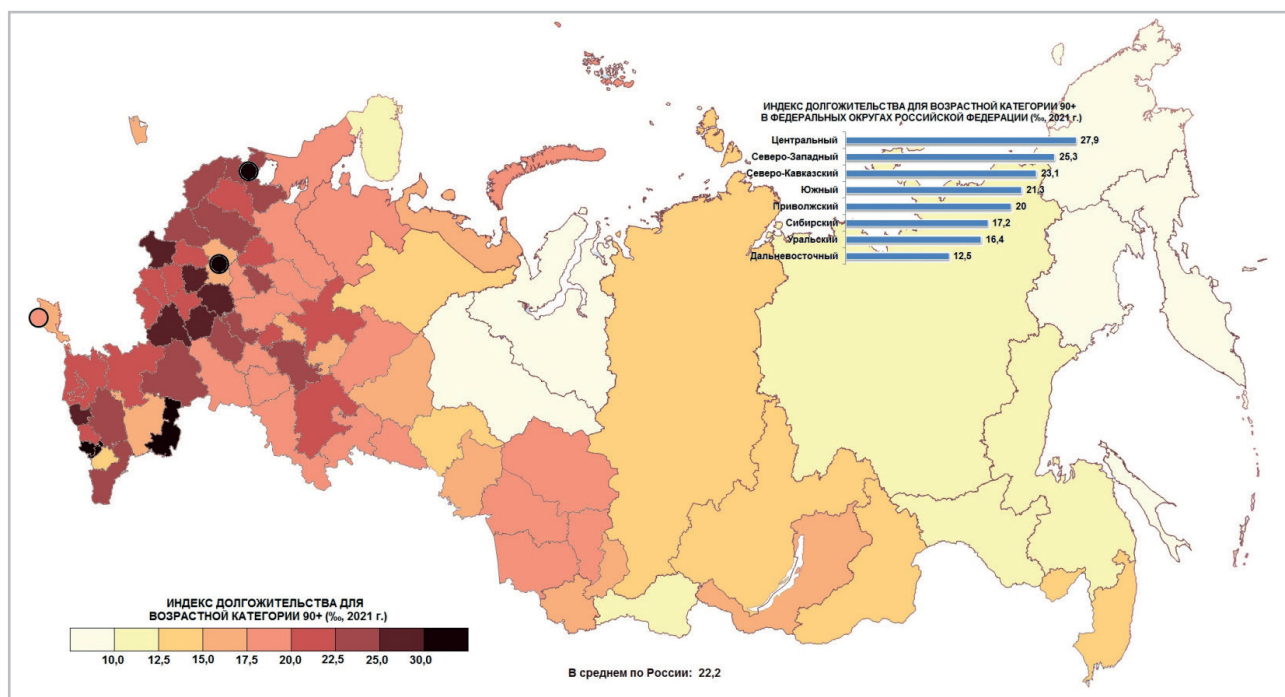


Рис. 4 / Fig. 4. Индекс долгожительства для возрастной категории 90 лет и более в субъектах Российской Федерации / Longevity index for the group aged 90+ in the constituent entities of the Russian Federation

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: [https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd\\_internal/DBInet.cgi?pl=2409019](https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd_internal/DBInet.cgi?pl=2409019)

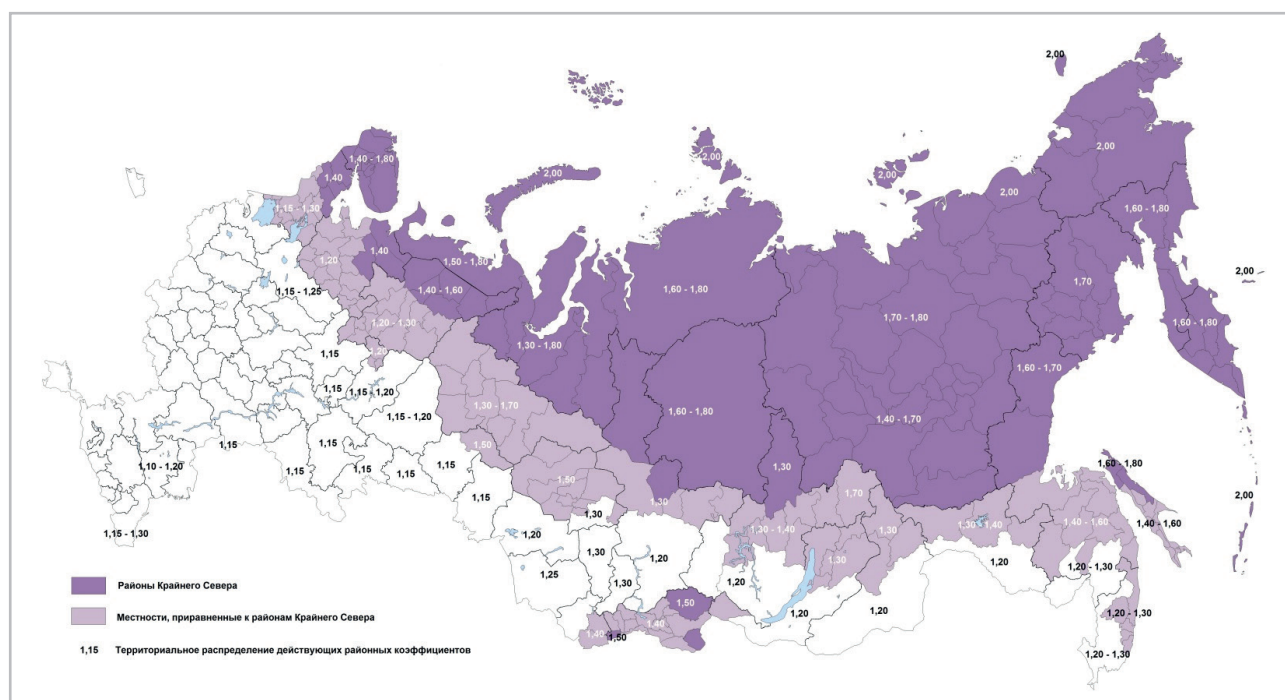


Рис. 5 / Fig. 5. Районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности / Regions of the Far North and areas equated to them

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b19\\_22/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b19_22/Main.htm) / compiled by the authors according to the website of the Federal State Statistics Service. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b19\\_22/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b19_22/Main.htm)

Для «северных» территорий характерен существенный миграционный отток населения в первую очередь за счет старших трудоспособных возрастов, среди которых большая часть лиц родилась в пределах основной полосы расселения страны, а потому изначально планировали возвратную

миграцию. Жителей Сибири и Дальнего Востока привлекают регионы страны, отличающиеся мягкостью природных условий и высоким уровнем социально-экономического развития – столичные территории (Москва и Санкт-Петербург с их областями), Краснодарский край и т.п.

Таблица 8 / Table 8

Лидеры и аутсайдеры среди регионов России по численности супердолгожителей (на 1 января 2022 г.) / Leaders and outsiders among the regions of Russia in terms of the number of supercentenarians (as of January 1, 2022)

| Ранг / Rank | Человек / People | Регионы-лидеры / Leaders | Ранг / Rank | Человек / People | Регионы-аутсайдеры / Outsiders |
|-------------|------------------|--------------------------|-------------|------------------|--------------------------------|
| 1           | 13288            | г. Москва                | 78          | 28               | Мурманская обл.                |
| 2           | 5233             | г. Санкт-Петербург       | 79          | 28               | Сахалинская обл.               |
| 3           | 1119             | Краснодарский край       | 80          | 26               | Ямало-Ненецкий АО              |
| 4           | 1023             | Московская обл.          | 81          | 21               | г. Севастополь                 |
| 5           | 992              | Астраханская обл.        | 82          | 20               | Республика Алтай               |
| 6           | 687              | Республика Татарстан     | 83          | 20               | Еврейская АО                   |
| 7           | 674              | Самарская обл.           | 84          | 17               | Республика Тыва                |
| 8           | 641              | Ростовская обл.          | 85          | 14               | Магаданская обл.               |
| 9           | 614              | Воронежская обл.         | 86          | 11               | Ненецкий АО                    |
| 10          | 597              | Ставропольский край      | 87          | 1                | Чукотский АО                   |

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: [https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd\\_internal/DBInet.cgi?pl=2409019](https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd_internal/DBInet.cgi?pl=2409019)

Таблица 9 / Table 9

Лидеры и аутсайдеры среди регионов России по доле супердолгожителей в общей численности населения (на 1 января 2022 г.) / Leaders and outsiders among Russian regions by the share of supercentenarians in the total population (as of January 1, 2022)

| Ранг / Rank | %      | Регионы-лидеры / Leaders   | Ранг / Rank | %      | Регионы-аутсайдеры / Outsiders |
|-------------|--------|----------------------------|-------------|--------|--------------------------------|
| 1           | 0,1036 | Астраханская обл.          | 78          | 0,0058 | Удмуртская Республика          |
| 2           | 0,1021 | г. Москва                  | 79          | 0,0057 | Костромская обл.               |
| 3           | 0,0933 | г. Санкт-Петербург         | 80          | 0,0055 | Тюменская обл.                 |
| 4           | 0,0369 | Республика Северная Осетия | 81          | 0,0051 | Ямало-Ненецкий АО              |
| 5           | 0,0347 | Республика Мордовия        | 82          | 0,0051 | Республика Тыва                |
| 6           | 0,0285 | Тамбовская обл.            | 83          | 0,0046 | Республика Коми                |
| 7           | 0,0285 | Ивановская обл.            | 84          | 0,0046 | Ханты-Мансийский АО            |
| 8           | 0,0267 | Воронежская обл.           | 85          | 0,0042 | Мурманская обл.                |
| 9           | 0,0266 | Ненецкий АО                | 86          | 0,0038 | г. Севастополь                 |
| 10          | 0,0258 | Карачаево-Черкесская Респ. | 87          | 0,0021 | Чукотский АО                   |

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: [https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd\\_internal/DBInet.cgi?pl=2409019](https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd_internal/DBInet.cgi?pl=2409019)

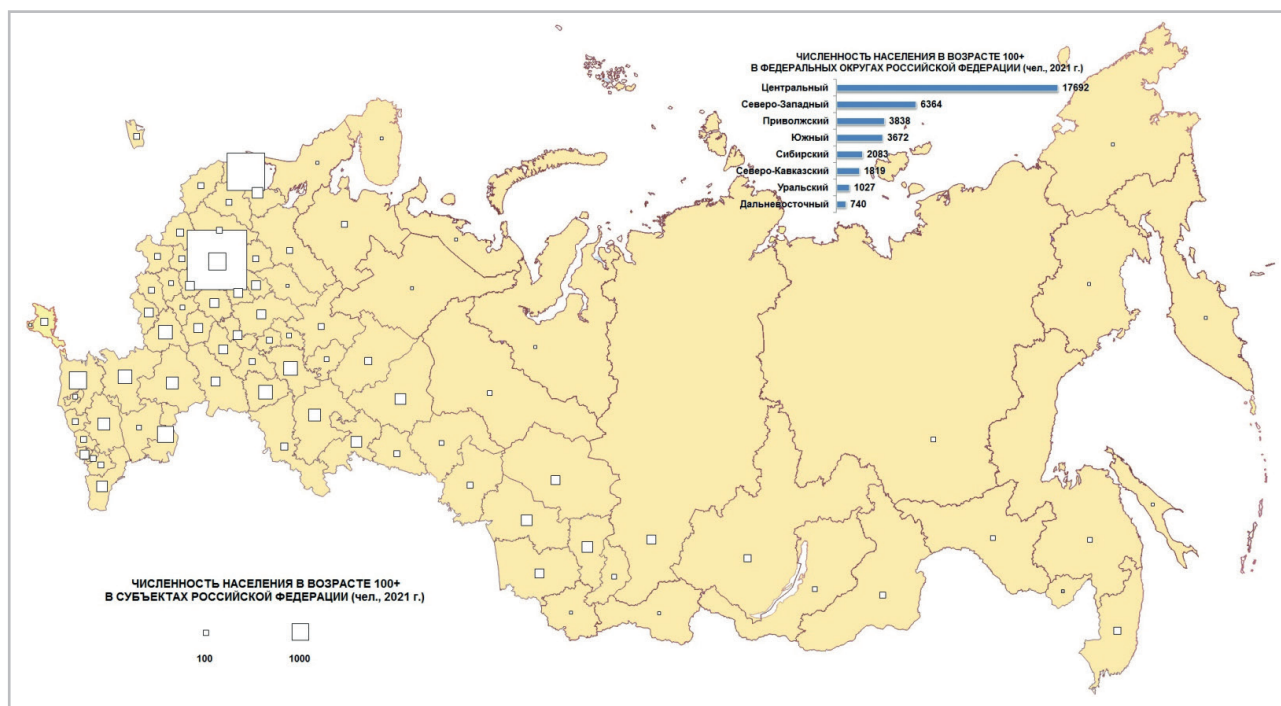


Рис. 6 / Fig. 6. Численность населения в возрасте 100 лет и более по субъектам Российской Федерации / Population aged 100+ by constituent entities of the Russian Federation

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: [https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd\\_internal/DBInet.cgi?pl=2409019](https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd_internal/DBInet.cgi?pl=2409019)

Низкий уровень долгожительства в районах «нового освоения» связан и с высокой долей переселенцев, а среди них долгожители встречаются редко. Среда обитания оказывает важное,

но не определяющее влияние на продолжительность жизни. Зато длительная адаптация к новым условиям среды подвергает человеческий организм значительным нагрузкам, подрывая

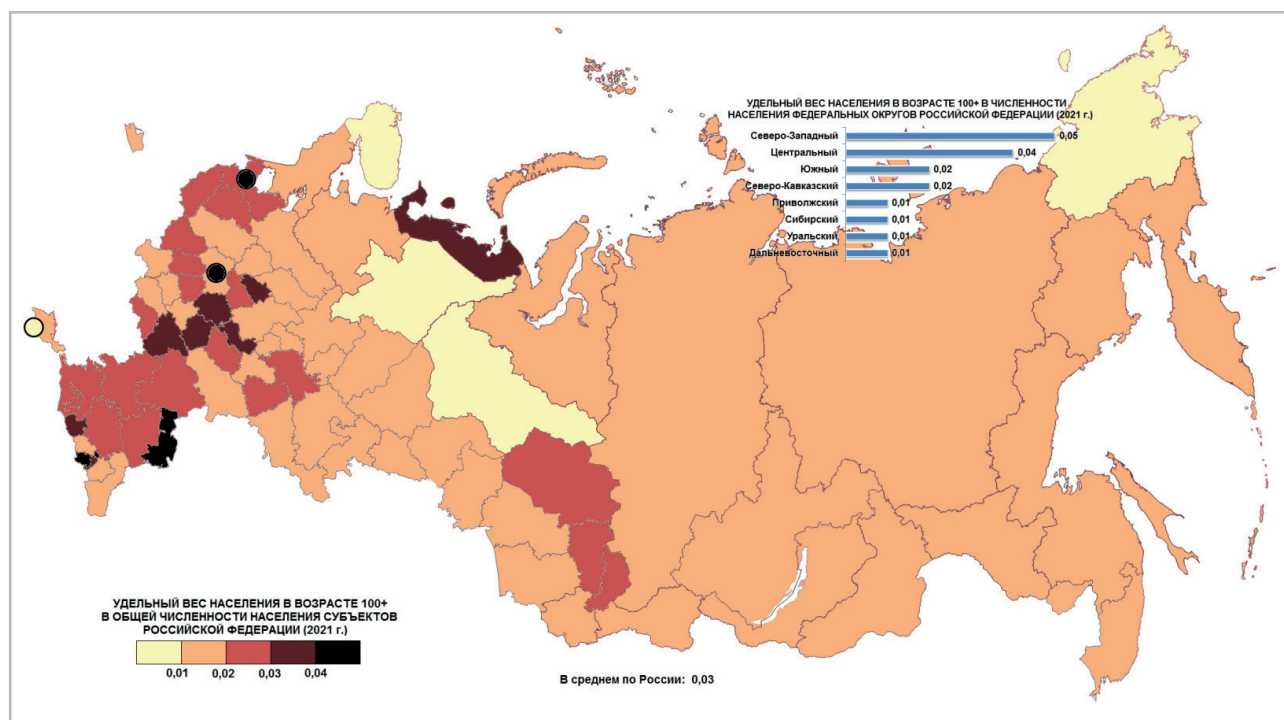


Рис. 7 / Fig. 7. Удельный вес населения в возрасте 100 лет и более в общей численности населения субъектов Российской Федерации / Share of the population aged 100+ in the total population of the constituent entities of the Russian Federation

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: [https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd\\_internal/DBInet.cgi?pl=2409019](https://www.gks.ru/dbscripts/cbsd_internal/DBInet.cgi?pl=2409019)

его защитные возможности. В условиях миграции неизбежно изменение и привычного рациона питания, что также оказывает пагубное воздействие на организм.

Стоит отметить, что регионы, где проживает наибольшее число супердолгожителей (100 лет и более) не всегда совпадают с лидирующими регионами в возрастной категории 90+ (табл. 8–9, рис. 6–7)<sup>2</sup>. Так, в список регионов-лидеров России по абсолютной численности супердолгожителей вошли Самарская область, Ставропольский край, а по их доле в общей численности населения – Республика Мордовия. При этом Ненецкий автономный округ по абсолютной численности супердолгожителей находится в числе регионов-аутсайдеров, а в относительных показателях – в числе регионов-лидеров.

Долгожители уникальны и сам феномен долгожительства до конца не изучен. Среди факторов, определяющих продолжительность жизни, на долю наследственности отводится около 15–20%. Остальные 75–80% включают такие факторы, как образ жизни, окружающая среда и привычки. Здоровье человека в целом на 45–55% зависит от образа его жизни, природные условия (в первую очередь, климатические) определяют 17–20%, развитие медицины – 8–10%, еще 18–20% – биология человека [15–17].

Генетический фактор, определяющий долголетие, широко известен и подтвержден исследованиями. Он защищает долгожителей от воздействия окружающей среды, и, по-видимому, является определяющим для состояния их здоровья. Так, наличие у человека генов долголетия подтверждают исследования специалистов Лейденского университета (Нидерланды). При наличии в семье долгожителей, причем не только родителей, но и других родственников, возможности наследования генов долголетия повышаются на 31% [5, 18, 19].

Анализируя результаты обследований лиц возраста 80+, М.С. Присторм констатировал почти у половины из них наследственно обусловленное долголетие – 48,1% обследованных имели долголетних родственников [20].

Спутниками старения являются возрастные болезни, формирующиеся на фоне глубинных физиологических изменений, а также рост хронических заболеваний. В возрастной группе 65–84 года распространение сочетанных патологий составляет 62%, а в возрасте 85+ – увеличивается до 82% [21–25].

Результаты исследований, проводимых как зарубежными, так и отечественными специалистами, указывают на то, что долгожители характеризуются высокой сохранностью физических

и функциональных параметров, даже с учетом полиморбидности и признаков старческой астении. Изменение их основных физиологических систем происходит плавно. Они обладают известной стрессоустойчивостью, активностью, хорошей памятью, маловосприимчивы к инфекционным и неинфекционным заболеваниям, в целом сохраняют умственные и физические силы. Отмечаются и специфические черты образа жизни долгожителей: раннее начало трудовой деятельности, ее высокая продолжительность (исследования показали, что труд обеспечивает длительное функционирование физиологических систем организма и повышает их адаптационные возможности), долгая и благополучная семейная жизнь, умеренность потребностей, проживание в регионах с благоприятной экологической ситуацией и в сельской местности. Это подчеркивает важную роль в реализации долголетия и социальных факторов [20, 26, 27].

Отмечается взаимосвязь качества жизни, включающей в себя физическое, психическое, эмоциональное и социальное благополучие индивида, и ее продолжительности [2]. Известно, что социально-экономические факторы существенно влияют на продолжительность жизни человека. Иначе сложно объяснить, например, почему долгожителями часто становятся оба супруга. Концепция социально-экономического статуса широка и сложна, она охватывает многие факторы: благосостояние, природные условия, образование, профессиональный уровень, раса/этническая принадлежность, культурная принадлежность, питание, экологическое состояние окружающей среды и пр. [28–29].

На сегодня обоснована связь между доходом (компонентом социально-экономического статуса) и продолжительностью жизни, которая впервые отмечена Престоном [30] и с тех пор многократно подтверждена. Причем, современные исследования указывают на то, что влияние социально-экономического статуса на продолжительность жизни прослеживается и в семьях с усыновленными детьми [31–33].

Прямое воздействие на продолжительность жизни оказывают величина душевых доходов и характер их распределения. Так, в случае увеличения личного потребления на каждые сто долларов США можно ожидать роста средней продолжительности жизни примерно на один год [34]. Проведенное в Японии специальное исследование подтвердило связь материального достатка человека с числом прожитых им лет и количе-

ством болезней – жизнь оказалась тем короче (и тем больше было выявлено болезней), чем беднее японцев<sup>7</sup>.

Важную роль в долгожительстве отводят правильному питанию в пожилом возрасте. И речь здесь не только о структуре и качестве продуктового рациона, а о доступности специальной еды. Во многих странах мира пожилые люди едят ту же еду, что и молодежь, при том, что у них с возрастом наблюдается расстройство пищевого поведения. Представить такое в Японии, достигшей максимальных значений долголетия, невозможно. В стране в любом магазине на специальных прилавках можно обнаружить еду для пожилых людей. Для предотвращения потери мышечной массы японские пенсионеры потребляют много белка, и в первую очередь в виде рыбы, а не мяса<sup>7</sup>. Для значительной части российских пенсионеров и тот, и другой продукт является скорее роскошью.

Таким образом, среди определяющих долгожительство внешнесредовых факторов можно выделить регулярную физическую, в том числе трудовую активность (активное долголетие), меньшую распространенность вредных привычек и лишнего веса, бесконфликтность, постоянство проживания в одной и той же местности. Это определяет физиологический и психологический гомеостаз индивида и в конечном итоге способствует минимизации заболеваемости. Иными словами, феномен долголетия есть результат сложного взаимодействия наследственных и внешнесредовых факторов. Факторы внешней среды во взаимодействии с оптимальным сочетанием суммы насыщенных и ненасыщенных жирных кислот в тромбоцитах, а также генетический фактор увеличивают адаптационные возможности организма и замедляют темпы старения [20].

## ВЫВОДЫ

Отмечается положительная динамика уровня долгожительства населения Российской Федерации за период 1990–2021 гг. Удельный вес долгожителей в общей численности населения на 1 января 2022 г. достиг 0,53% (в 1990 г. – 0,14%). По величине этого показателя сегодня Россия занимает 37 позицию в мире. В наибольшей степени уровень долгожительства отражает такой показатель как индекс долголетия. Для России на 1 ян-

<sup>7</sup> Зиновьева А. Геронтологи раскрыли секрет долгожительства японцев. Московский комсомолец. 2020. URL: <https://www.mk.ru/social/health/2020/01/16/gerontologi-raskryli-sekret-dolgozhitelstva-yaponcev.html> (дата обращения: 10.01.2023).

варя 2022 г. он составил 22,7% (в 1990 г. – 8,99%). Если оценить уровень долгожительства в России в 2021 г. в сравнении с периодом 1990–2021 гг., то он вырос. Однако по сравнению с периодом 2000–2021 гг. основные показатели долгожительства снизились, что свидетельствует о торможении положительной динамики. Одной из причин, обуславливающих подобную тенденцию, стала пандемия COVID-19.

Среди макрорегионов России по абсолютной численности долгожителей, их доле в общей численности населения и по величине индекса долгожительства лидирует Центральный федеральный округ. Аутсайдером же по всем данным параметрам является Дальневосточный федеральный округ. Регионы-аутсайдеры по уровню долгожительства населения в основном находятся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Сегодня нет универсального ответа на вопрос «что определяет уровень долгожительства?». Проведенный анализ в исследовании позволяет сделать вывод, что генетика, постоянство факторов внешней среды, экологическое благополучие, качество жизни, здоровое питание, физическая активность, регулярный труд, забота о ближних, осмысленность собственной жизни и ценностное отношение к ней играют важное значение. Стоит упомянуть и один из главных (составляющих основу государственных программ многих стран) принципов, направленных на увеличение продолжительности жизни: человек должен не просто жить долго, но и активно, и даже в старости участвовать в жизни страны и помнить о себе.

Немаловажным фактором на пути долгожительства является бережное отношение к своему здоровью, в том числе медицинская активность – практическая деятельность индивида, направленная на сохранение личного и общественного здоровья, выражающаяся в соблюдении правил и рекомендаций специалистов в области медицины и гигиены, комплекса лечебно-профилактических мероприятий по предупреждению заболеваний. Стоит отметить, что население России характеризует пониженная медицинская активность. В числе объективных причин первая и самая острая проблема – экономическая: низкий уровень жизни значительной части населения, что существенным образом ограничивает возможности пожилых людей по поддержанию своего здоровья.

На увеличение продолжительности жизни ориентированы два национальных проекта «Демография» и «Здравоохранение», среди ключевых целей которых – улучшение качества жизни пожилых людей, мотивация к здоровому образу жизни и физической активности, снижение смертности, обеспечение профилактическими медосмотрами, повышение доступности медицинских услуг и т. д.

Таким образом, основными векторами государственной политики увеличения продолжительности жизни в нашей стране должны стать: повышение качества жизни населения (в первую очередь, уровня жизни, позволяющего расширить материальные возможности домохозяйств) и стимулирование медицинской активности граждан, способствующей разрушению господствующего среди жителей нашей страны стереотипа, что заботиться о своем здоровье сложно и дорого.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Болотнова Т. В., Филонова М. В. Индекс качества жизни как критерий всесторонней оценки жизнедеятельности долгожителей. *Академический журнал Западной Сибири*. 2012;(3):10.
2. Болотнова Т. В., Филонова М. В., Суровцева В. Ю. Оценка параметров жизнедеятельности долгожителей и их влияние на качество жизни. *Академический журнал Западной Сибири*. 2014;10(5):12–13.
3. Губин Д. Г. Возрастной десинхронизм: фундаментальные и прикладные аспекты. *Тюменский медицинский журнал*. 2014;16(2):66–68.
4. Комарова Л. Н., Алиев Ф. Ш., Долгинцев В. И. Некоторые аспекты качества жизни людей в возрасте 75 лет и старше. *Тюменский медицинский журнал*. 2014;16(2):20–21.
5. Котовская Ю. В., Ткачева О. Н., Рунихина Н. К., Каштанова Д. А., Бойцов С. А. Изучение долгожительства: современный статус проблемы и перспективы. Часть 1. *Кардиоваскулярная терапия и профилактика*. 2017;16(3):75–80.
6. Пристром М. С., Сушинский В. Э., Семенов И. И., Воробьева Е. П. Старение физиологическое и преждевременное. Место статинов в предупреждении преждевременного старения. *Медицинские новости*. 2009;(6):25–30.
7. Michel Poulain, Anne Herm, Gianni Pes The Blue Zones: areas of exceptional longevity around the world. *Vienna Yearbook of Population Research*. 2013;(11):87–108. DOI: 10.1553/populationyearbook2013s87.
8. Пономарева Н. Н. Процесс демографического старения: сущность, особенности и последствия в странах мира. *Вестник Новосибирского государственного педагогического университета*. 2013;(6):58–65.
9. Попова Л. А., Зорина Е. К. Северный вариант российской модели демографического старения. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2013;(2):111–125.
10. Плотникова, Ю. С. Характеристика демографических показателей долгожительства в России, Омской области и г. Омске (1959–2008 гг.). *Омский научный вестник*. 2011;(5):58–62.



11. Татарина О. В., Никитин Ю. П. Некоторые демографические показатели старения и долгожительства в Якутии. *Успехи геронтологии*. 2008;21(4):525–534.
12. Ямсков А. Н. Количественные индикаторы социально-демографического благополучия сельского населения / Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 4. Часть II. М.: ИНИОН РАН; 2009. С. 93–98.
13. Валеев Э. Р., Камашева А. В. Особенности состояния здоровья трудоспособного населения в Российской Федерации. *Экономические науки*. 2016;(145): 48–51.
14. Горошко Н. В., Пацала С. В. К вопросу о «северной» стратегии России: освоение или заселение. Вестник Томского государственного университета. *Экономика*. 2020;(52):88–103. DOI: 10.17223/19988648/52/6.
15. Войтенко В.П. Здоровье здоровых. Введение в санологию. Киев: *Здоровье*. 1991. 248 с.
16. Schoenmaker M, de Craen AJ, de Meijer PH, et al. Evidence of genetic enrichment for exceptional survival using a family approach: the Leiden Longevity Study. *Eur J Hum Genet*. 2006;14(1):79–84.
17. Westendorp RG, van Heemst D, Rozing MP, et al. Nonagenarian siblings and their offspring display lower risk of mortality and morbidity than sporadic nonagenarians: The Leiden Longevity Study. *J Am Geriatr Soc*. 2009;57(9):1634–7.
18. Денисова Т. П., Малинова Л. И., Череватова О. М. Возраст-зависимая динамика скрининговых метаболических параметров у долгожителей и её биофизическая оценка. *Саратовский научно-медицинский журнал*. 2015;11(1):28–31.
19. Niels van den Berg, Mar Rodríguez-Gironde, Ingrid K. van Dijk, Rick J. Mourits, Kees Mandemakers, Angelique A.P.O. Janssens, Marian Beekman, Ken R. Smith, P. Eline Slagboom. Longevity defined as top 10% survivors and beyond is transmitted as a quantitative genetic trait. *Nature communications*. 2019. <https://doi.org/10.1038/s41467-018-07925-0>.
20. Пристром М. С., Сушинский В. Э., Семенов И. И., Артюшкин В. В. Характеристика феномена долголетия. Взгляд на проблему. *Медицинские новости*. 2016;(1):48–51.
21. Вегнер Е. А., Кривошапова К. Е., Барбараш О. Л. Сложности диагностики синдрома старческой астении среди пожилого населения различных стран. *Комплексные проблемы сердечно-сосудистых заболеваний*. 2020;9(4):95–104 DOI 10.17802/2306-1278-2020-9-4-95-104.
22. Шляфер С. И. Заболеваемость населения старше трудоспособного возраста Российской Федерации. *Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики*. 2014;(1):15–28.
23. Barnett K., Mercer S.W., Norbury M., Watt G., Wyke S., Guthrie B. Epidemiology of multimorbidity and implications for health care, research, and medical education: a cross-sectional study. *Lancet*. 2012;380(9836):37–43. DOI: 10.1016/S0140-6736(12)60240-2.
24. Vasto S, Scaragnini G, Bulati M, Candore G, Castiglia L, Colonna-Romano G, et al. Biomarkers of aging. *Front Biosci (Schol Ed)*. 2010;2(1):392–402. doi: <http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/> PMID: 20036955.
25. Steves CJ, Spector TD, Jackson SH. Ageing, genes, environment and epigenetics: what twin studies tell us now, and in the future. *Age Ageing*. 2012;41(5):581–6. doi: <http://dx.doi.org/10.1093/ageing/afs097> PMID: 22826292.
26. Бердышев Г. Д. Эколого-генетические факторы старения и долголетия. Ленинград: Наука; 1968. 203 с.
27. Курмаев Д. П., Булгакова С. В., Удалов Ю. Д., Тренева Е. В., Воронин Б.С., Борозенцев В.Ю. Особенности физических и функциональных параметров долгожителей на фоне старческой астении. *Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики*. 2022;(1):89–107.
28. Braveman, P. A., C. Cubbin, S. Egerter, S. Chideya, K. S. Marchi et al., 2005 Socioeconomic status in health research: one size does not fit all. *JAMA*. 2005;(294):2879–2888. <https://doi.org/10.1001/jama.294.22.2879>.
29. Marmot M. Social determinants of health inequalities. *Lancet*. 2005;(365):1099–1104. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(05\)74234-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(05)74234-3).
30. Preston H. The changing relation between mortality and level of economic development. *Population Studies*. 1975;(29):231–248. <https://doi.org/10.1080/00324728.1975.10410201>.
31. Deaton A. Health, inequality, and economic development. *J. Econ. Lit*. 2003;(41):113–158. <https://doi.org/10.1257/jel.41.1.113>.
32. Chetty, R., M. Stepner, S. Abraham, S. Lin, B. Scuderi et al. The association between income and life expectancy in the United States, 2001–2014. *JAMA*. 2016;(315):1750–1766. <https://doi.org/10.1001/jama.2016.4226>.
33. Sacerdote V. The nature and nurture of economic outcomes. *Am. Econ. Rev*. 2002;(92):344–348. <https://doi.org/10.1257/000282802320191589>.
34. Хавинсон В. Х., Анисимов В. Н. Пептидные биорегуляторы и старение. СПб.: Наука; 2003. 223 с.

## REFERENCES

1. Bolotnova T.V., Filonova M.V. Life quality index as a criterion for a comprehensive assessment of the life of centenarians. *Akademicheskii zhurnal Zapadnoi Sibiri = Academic Journal of Western Siberia*. 2012;(3):10. (In Russ.).
2. Bolotnova T.V., Filonova M.V., Surovtseva V.Yu. Assessment of life parameters of centenarians and their impact on the quality of life. *Akademicheskii zhurnal Zapadnoi Sibiri = Academic Journal of Western Siberia*. 2014;10(5):12–13. (In Russ.).
3. Gubin D.G. Age desynchronization: Fundamental and applied aspects. *Tyumenskii meditsinskii zhurnal = Tyumen Medical Journal*. 2014;16(2):66–68. (In Russ.).
4. Komarova L.N., Aliev F.Sh., Dolgintsev V.I. Some aspects of the quality of life of people aged 75+. *Tyumenskii meditsinskii zhurnal = Tyumen Medical Journal*. 2014;16(2):20–21. (In Russ.).
5. Kotovskaya Yu.V., Tkacheva O.N., Runikhina N.K., Kashtanova D.A., Boitsov S.A. Study of longevity: Current status of the problem and prospects. Part 1. *Kardiovaskulyarnaya terapiya i profilaktika = Cardiovascular Therapy and Prevention*. 2017;16(3):75–80. (In Russ.).
6. Pristrom M.S., Sushinskii V.E., Semenenkov I.I., Vorob'eva E.P. Aging is physiological and premature. The place of statins in the prevention of premature aging. *Meditsinskie novosti = Medical News*. 2009;(6):25–30. (In Russ.).
7. Michel Poulain, Anne Herm, Gianni Pes. The Blue Zones: Areas of exceptional longevity around the world. *Vienna Yearbook of Population Research*. 2013;(11):87–108. DOI: 10.1553/populationyearbook2013s87.
8. Ponomareva N.N. The process of demographic aging: Essence, features and consequences in the countries of the world. *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Bulletin of the Novosibirsk State Pedagogical University*. 2013;(6):58–65. (In Russ.).
9. Popova L.A., Zorina E.K. Northern version of the Russian model of demographic aging. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz = Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2013;(2):111–125. (In Russ.).
10. Plotnikova, Yu.S. Characteristics of demographic indicators of longevity in Russia, the Omsk region and Omsk (1959–2008). *Omskii nauchnyi vestnik = Omsk Scientific Bulletin*. 2011;(5):58–62. (In Russ.).
11. Tatarina O.V., Nikitin Yu.P. Some demographic indicators of aging and longevity in Yakutia. *Uspekhi gerontologii = Advances in Gerontology*. 2008;21(4):525–534. (In Russ.).
12. Yamskov, A.N. Quantitative indicators of socio-demographic well-being of the rural population. Russia: trends and development prospects. Yearbook. Issue. 4. Part II. М.: INION RAN; 2009. 93–98 p. (In Russ.).

13. Valeev E.R., Kamasheva A.V. Features of the state of health of the able-bodied population in the Russian Federation. *Ekonomicheskie nauki = Economic Sciences*. 2016;(145): 48–51. (In Russ.).
14. Goroshko N.V., Patsala S.V. To the question of the “northern” strategy of Russia: Development or settlement. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika = Bulletin of Tomsk State University. Economy*. 2020;(52):88–103. DOI: 10.17223/19988648/52/6.
15. Voitenko V.P. Health of the healthy. Introduction to sanology. Kyiv: Zdorov'e; 1991. 248 p. (In Russ.).
16. Schoenmaker M, de Craen AJ, de Meijer PH, et al. Evidence of genetic enrichment for exceptional survival using a family approach: The Leiden Longevity Study. *Eur J Hum Genet*. 2006;14(1):79–84.
17. Westendorp RG, van Heemst D, Rozing MP, et al. Nonagenarian siblings and their offspring display lower risk of mortality and morbidity than sporadic nonagenarians: The Leiden Longevity Study. *J Am Geriatr Soc*. 2009;57(9):1634–7.
18. Denisova T.P., Malinova L.I., Cherevatova O.M. Age-dependent dynamics of screening metabolic parameters in centenarians and its biophysical assessment. *Saratovskii nauchno-meditsinskii zhurnal = Saratov Scientific Medical Journal*. 2015;11(1):28–31. (In Russ.).
19. Niels van den Berg, Mar Rodríguez-Gironde, Ingrid K. van Dijk, Rick J. Mourits, Kees Mandemakers, Angelique A.P.O. Janssens, Marian Beekman, Ken R. Smith, P. Eline Slagboom. Longevity defined as top 10% survivors and beyond is transmitted as a quantitative genetic trait. *Nature communications*. 2019. URL: <https://doi.org/10.1038/s41467-018-07925-0>.
20. Pristrom M.S., Sushinskii V.E., Semenov I.I., Artyushchik V.V. Characteristics of the phenomenon of longevity. A look at the problem. *Meditsinskie novosti = Medical News*. 2016;(1):48–51. (In Russ.).
21. Vegner E.A., Krivoshepa K.E., Barbarash O.L. Difficulties in diagnosing the syndrome of senile asthenia among the elderly population of various countries. *Kompleksnye problemy serdechno-sosudistykh zabolevanii = Complex problems of cardiovascular diseases*. 2020;9(4):95–104. (In Russ.). DOI 10.17802/2306-1278-2020-9-4-95-104.
22. Shlyaf S.I. The incidence of the population older than the working age of the Russian Federation. *Sovremennye problemy zdravookhraneniya i meditsinskoi statistiki = Modern problems of health care and medical statistics*. 2014;(1):15–28. (In Russ.).
23. Barnett K., Mercer S.W., Norbury M., Watt G., Wyke S., Guthrie B. Epidemiology of multimorbidity and implications for health care, research, and medical education: a cross-sectional study. *Lancet*. 2012;380(9836):37–43. DOI: 10.1016/S0140-6736(12)60240-2.
24. Vasto S, Scapagnini G, Bulati M, Candore G, Castiglia L, Colonna-Romano G, et al. Biomarkers of aging. *Front Biosci (Schol Ed)*. 2010;2(1):392–402. DOI: <http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/PMID:20036955>.
25. Steves C.J, Spector T.D, Jackson S.H. Ageing, genes, environment and epigenetics: What twin studies tell us now, and in the future. *Age Ageing*. 2012;41(5):581–6. DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/ageing/afs097> PMID: 22826292.
26. Berdyshev, G.D. Ecological and genetic factors of aging and longevity. Leningrad: Nauka; 1968. 203 p. (In Russ.).
27. Kurmaev D.P., Bulgakova S.V., Udalov Yu.D., Treneva E.V., Voronin B.S., Borozentsev V.Yu. Features of physical and functional parameters of centenarians against the background of senile asthenia. *Sovremennye problemy zdravookhraneniya i meditsinskoi statistiki = Modern problems of public health and medical statistics*. 2022;(1):89–107. (In Russ.).
28. Braveman, P.A., Cubbin C., Egertson S., Chideya S., Marchi K.S. et al. 2005 Socioeconomic status in health research: One size does not fit all. *JAMA*. 2005;(294):2879–2888. URL: <https://doi.org/10.1001/jama.294.22.2879>.
29. Marmot M. Social determinants of health inequalities. *Lancet*. 2005;(365):1099–1104. URL: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(05\)74234-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(05)74234-3).
30. Preston H. The changing relation between mortality and level of economic development. *Population Studies*. 1975;(29):231–248. <https://doi.org/10.1080/00324728.1975.10410201>.
31. Deaton A. Health, inequality, and economic development. *J. Econ. Lit.* 2003;(41):113–158. URL: <https://doi.org/10.1257/jel.41.1.113>.
32. Chetty, R., M. Stepner, S. Abraham, S. Lin, B. Scuderi et al. The association between income and life expectancy in the United States, 2001–2014. *JAMA*. 2016;(315):1750–1766. URL: <https://doi.org/10.1001/jama.2016.4226>.
33. Sacerdote B. The nature and nurture of economic outcomes. *Am. Econ. Rev.* 2002;(92):344–348. URL: <https://doi.org/10.1257/000282802320191589>.
34. Khavinson V.Kh., Anisimov V.N. Peptide bioregulators and aging. SPb.: Nauka; 2003. 223 p. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Надежда Владимировна Горошко** – кандидат географических наук, доцент Новосибирского государственного педагогического университета, доцент Новосибирского государственного медицинского университета, Новосибирск, Россия  
**Nadezhda V. Goroshko** – Cand. Sci. (Geog.), Associate Professor, Novosibirsk State Pedagogical University; Associate Professor, Novosibirsk State Medical University, Novosibirsk, Russia  
 goroshko1@mail.ru



**Сергей Викторович Пацала** – старший преподаватель Новосибирского государственного педагогического университета, Новосибирск, Россия  
**Sergei V. Patsala** – Senior Lecturer, Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia  
 s-pacala@mail.ru

*Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 31.01.2023; после рецензирования 02.02.2023, принята к публикации 03.02.2023.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 31.01.2023; revised on 02.02.2023 and accepted for publication on 03.02.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-145-159

УДК 331.103

JEL D12

## НЕКОТОРЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ТРАНСФОРМАЦИИ HR-ПРОЦЕССОВ В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

Т.Г. Озерникова<sup>a</sup>, А.А. Борисова<sup>b</sup>, К.В. Нагапетян<sup>c</sup><sup>a b c</sup> Новосибирский государственный технический университет, Новосибирск, Россия;<sup>b</sup> Сибирский государственный университет водного транспорта, Новосибирск, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования выступают тенденции трансформации HR-процессов в условиях пандемии и перехода в удаленный режим работы. **Цель** исследования – определение основных трендов и перспектив развития HR-процессов в условиях удаленной занятости в одном из регионов России. **Актуальность** исследования обусловлена серьезными вызовами в сфере управления персоналом, с которыми столкнулись организации в условиях пандемии и вынужденного массового внедрения удаленного режима работы персонала. **Научная новизна** исследования заключается в комплексном подходе к анализу трансформации всех основных HR-процессов в условиях удаленной занятости с учетом региональной специфики. Методы исследования: анализ, синтез, систематизация. Эмпирическое исследование в форме экспертного опроса проведено в 2021 г. в Новосибирской области, опрошено 138 экспертов, представляющих организации всех видов экономической деятельности. В ходе исследования авторами получены следующие результаты: выявлена тенденция повышения значимости большинства HR-процессов, преимущественная реализация HR-процессов в смешанном (гибридном) формате, интенсификация процессов автоматизации в системе управления персоналом. Зафиксирована тенденция роста трудоемкости HR-процессов, а также изменение востребованных компетенций HR-специалистов. Авторы делают **вывод** о повышении значимости управления персоналом в организациях Новосибирской области, развитии новых инструментов и автоматизации HR-процессов. В то же время, фиксируется и определенная региональная специфика, заключающаяся в отсутствии массового внедрения наиболее современных и эффективных инструментов реализации HR-процессов.

**Ключевые слова:** пандемия COVID-19; удаленная работа; HR-процессы; автоматизация; диджитализация; компетенции HR-специалистов.

**Для цитирования:** Озерникова Т.Г., Борисова А.А., Нагапетян К.В. Некоторые тенденции трансформации HR-процессов в условиях удаленной работы. *Социально-трудовые исследования*. 2023;50(1):145-159. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-145-159.

## ORIGINAL PAPER

## SOME TRANSFORMATION TRENDS OF HR PROCESSES IN REMOTE WORK

T.G. Ozernikova<sup>a</sup>, A.A. Borisova<sup>b</sup>, K.V. Nagapetyan<sup>c</sup><sup>a b c</sup> Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, Russia;<sup>b</sup> Siberian State University of Water Transport, Novosibirsk, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is transformation trends of HR processes in the context of a pandemic and the transition to remote work. **The purpose** of the study is to determine the main trends and prospects for the development of HR processes in the conditions of remote employment in one of the Russian regions. **The relevance** of the study is due to the serious challenges in the field of personnel management that organizations faced in the context of the pandemic and the forced mass introduction of remote work for the staff. **The scientific novelty** of the study lies in a comprehensive approach to the analysis of the transformation of all major HR processes in the context of remote employment, taking into account regional specifics. Research methods include analysis, synthesis, and systematization. An empirical study in the form of an expert survey was conducted in 2021 in the Novosibirsk Region, 138 experts were interviewed, representing organizations of all types of economic activity. In the course of the study, the authors obtained the following results: a trend to increase the importance of most HR processes, the predominant implementation of HR processes in a mixed (hybrid) format, and the intensification of automation processes in the personnel management system were revealed. There has been a trend towards an increase in the labor intensity of HR processes, as well as a change in the competencies of HR specialists in demand. The authors **conclude** that the importance of personnel management in organizations of the Novosibirsk region, the development of new tools, and the automation of HR processes are increasing. At the same time, certain regional aspects are noted, which consist in the lack of mass introduction of the most modern and effective tools for implementing HR processes.

**Keywords:** COVID-19 pandemic; remote work; HR processes; automation; digitalization; competencies of HR specialists.

**For citation:** Ozernikova T.G., Borisova A.A., Nagapetyan K.V. Some transformation trends of HR processes in remote work. *Social and labor research*. 2023;50(1):145-159. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-145-159.

## СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ БИЗНЕСА К HR-СЛУЖБАМ

Тенденции трансформации HR-процессов зависят прежде всего от актуальных бизнес-целей компании: развития, выхода на новые рынки, конкурентной борьбы, внедрения новых технологий и др. Цели определяются в соответствии с внешними и внутренними бизнес-факторами, особое место в структуре которых, занимают кризисы и глобальные внешние вызовы (цифровизация, демографические изменения и др.). Основным направлением HR-трансформации в условиях мирового финансового кризиса 2008-2009 гг. стала оптимизация процессов, развитие HR-аналитики, управление эффективностью, нормирование труда и др. Внедрение и администрирование работы персонала в удаленном режиме явилось главным трендом преобразований в сфере HR во время кризиса, вызванного пандемией COVID-19. Способность HR-служб эффективно организовать удаленную работу стала условием минимизации финансовых потерь.

При этом трансформация HR-процессов для обеспечения удаленной работы происходит неравномерно, что подтверждают и результаты проведенного нами исследования особенностей трансформации различных процессов в сфере управления персоналом в условиях удаленной работы.

В первые полтора года антиковидных ограничений (с апреля 2020 г. по декабрь 2021 г.) предметом изучения многих известных специалистов, в том числе, С.В. Прутцковой и Е.А. Пророковой [1], И.П. Комаровой, А.В. Сигарева и Е.В. Устюжаниной [2], А.А. Федченко [3], Н.В. Федоровой, О.Ю. Минченковой и В.Г. Макеевой [4], Е.С. Жидяевой, Е.А. Кувалдиной [5], С.Г. Климовой и И.А. Климова [6], других исследователей были следующие группы актуальнейших вопросов:

- основные трудности и преимущества перевода персонала на удаленный режим для работодателей и работников; проблемы дистанционной коммуникации, профессионального выгорания и др.; законодательная регламентация удаленной работы; формирование цифровых компетенций персонала; разработка системы организационного обеспечения дистанционной занятости и подходов к оценке организации дистанционной работы в контексте изменений в действующем трудовом законодательстве [7], а также перспективы широкого применения удаленного и гибридного режима работы в условиях отмены противоэпидемических ограничений [8, 9].

- влияние удаленного формата на результативность работников и организаций, а также поиск новых факторов повышения результативности удаленной работы; условия эффективности гибридных моделей работы [10]; личностные факторы успешной адаптации к удаленному режиму [11]; необходимые изменения организации труда удаленных сотрудников [3] и мотивации их труда [12] и др.
- благополучие сотрудников в условиях удаленной работы; влияние перегрузок работой на процесс профессионального выгорания [13]; особенности профессионального (организационного) стресса в условиях пандемии и опыт организации поддержки сотрудников [14]; фокус на благополучии сотрудников как один из HR-трендов в 2021 г.<sup>1</sup> и др.
- развитие цифровых компетенций [15, 16] и «мягких» навыков [17, 18] в рамках новых требований к компетенциям персонала в условиях удаленной работы; методы анализа трансформации требований работодателей к компетенциям соискателей [19]; подходы к развитию цифровых компетенций персонала в организации [20].
- изменение роли и функционала HR-служб в условиях удаленной работы; разработка системы организационного обеспечения дистанционной занятости; организация обучения персонала как навыкам работы в электронной среде, так и алгоритмам дистанционного взаимодействия [2]; необходимость пересмотра организации труда, способов взаимодействия с работниками, налаживания «обратной связи», а также развития форм контроля качества и своевременности выполнения работ [1]; развитие отдельных HR-процессов в условиях удаленной работы, например, высвобождения персонала [21], развития трудовой мотивации [12] и др.

Результаты проведенных исследований, экспертные оценки ученых и практиков свидетельствуют о необходимости глубокого осмысления и последующей многоплановой трансформации систем управления персоналом в условиях удаленной занятости. Они также подтвердили сделанные ранее выводы о приоритетном значении в 2021 г. цифровой трансформации HR, о необходимости большей заботы о благополучии сотрудников, усилении контроля за удаленными сотрудни-

<sup>1</sup> Тренды года 2021: что они означают для HR? Блог А. Мизитовой [Электронный ресурс] URL: <https://amizitova.ru/trends-2021-hr/> (дата обращения: 03.12.2022.)

ми, развития обучения персонала и навыков HR-специалистов<sup>1</sup>.

Компании по-разному и с разной скоростью адаптировались к новым вызовам, которые определили необходимость ввода удаленного формата работы. Ценным для исследовательской практики является то, что анализ способов адаптации ведется как во время пандемии, так и после завершения ее активной фазы. Такой подход позволяет осмыслить инструменты реагирования и выделить способы, которые показали свою состоятельность в более продолжительном периоде.

Исследования трансформации HR в период пандемии и распространения удаленной работы проводят консалтинговые организации и профессиональные сообщества. Результаты представлены в табл. 1.

### РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ПРОГНОЗЫ, ГИПОТЕЗЫ

Анализ результатов проводимых исследований позволяет сделать вывод: в условиях пандемии и использования удаленного режима работы именно HR-службы (роль которых в зарубежных и передовых российских компаниях существенно выросла) смогли обеспечить работу компаний, трансформировав основные процессы и внедряя новые технологии. Продолжение начавшейся в период пандемии трансформации систем управления персоналом рассматривается как необходимое условие успешного развития организаций в перспективе.

Вместе с тем существовали опасения, что оптимистичные результаты исследований в передовых российских и зарубежных компаниях, не применялись в полной мере в других российских организациях, использующих удаленный режим. Основанием для подобных предположений послужили следующие авторские гипотетические утверждения, которые предстояло подтвердить или опровергнуть по результатам исследования, проведенного в организациях Новосибирской области:

1. Значимость основных HR-процессов в условиях пандемии и удаленной работы повысилась, в наибольшей степени это коснулось автоматизации HR-процессов и формирования цифровых компетенций персонала – тех процессов, от которых критически зависит возможность реализации трудовых процессов в удаленном формате.

2. Большая часть HR-процессов в период пандемии осуществлялась в гибридном формате – как с использованием удаленной работы, так и в

режиме офиса. Использование удаленного формата определяется наличием организационных и технических возможностей.

3. Переход к удаленному режиму работы стимулировал развитие автоматизации HR-процессов, в перспективе данный тренд продолжится.

4. Большая часть организаций в период пандемии внедряет новые HR-инструменты, позволяющие организовать работу персонала в удаленном режиме и поддержать ее эффективность.

5. Для HR-служб трансформация процессов и инструментов работы в условиях пандемии привела к росту трудоемкости. Возникла потребность в развитии цифровых компетенций HR-специалистов.

### ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Предполагалось, что поиск подтверждения выдвинутых предположений позволит:

- зафиксировать смену способов реализации традиционного функционала специалистов HR-служб;
- обосновать разную скорость адаптации HR-процессов к изменениям;
- выявить инструменты подстройки системы управления к новым условиям.

Проверка гипотез была осуществлена в ходе экспертного опроса, проведенного в октябре–ноябре 2021 г., поскольку работа компаний к данному времени в удаленном режиме стала достаточно обычной практикой после полутора лет пандемии коронавируса и периодических ужесточений противоэпидемических ограничений.

Было опрошено 138 экспертов, в роли которых выступили HR-руководители и специалисты, топ-менеджеры, владельцы бизнеса и руководители структурных подразделений организаций различных сфер деятельности.

Региональная специфика являлась ключевым критерием формирования выборки. В качестве объекта исследования были выбраны предприятия и организации различных видов экономической деятельности Новосибирской области. Отраслевая структура выборки соответствует статистическим данным по демографии организаций по видам экономической деятельности региона<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Демография организаций / Официальный сайт государственной статистики НСО [Электронный доступ] URL: [https://novosibstat.gks.ru/storage/mediabank/p54\\_%D0%94%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B9%20\(%D0%B8%D1%8E%D0%BB%D1%8C%202021%D0%B3\).pdf](https://novosibstat.gks.ru/storage/mediabank/p54_%D0%94%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B9%20(%D0%B8%D1%8E%D0%BB%D1%8C%202021%D0%B3).pdf) (дата обращения: 01.10.2021)

Результаты исследований трансформации HR в условиях пандемии в 2020-2021 гг. / Results of HR transformation studies in the context of a pandemic in 2020-2021

| Характеристика исследования/Study characteristics   | Год              | Основные тенденции/Main trends  |
|---|------------------|---|
| Исследование действий HR в условиях пандемии в РФ. В исследовании приняло участие более 50 компаний различных отраслей. Исследование проведено группой KPMG (КПМГ) <sup>1</sup> .                                 | 2020 (март)      | Почти половина компаний (49%) перевела очные собеседования в онлайн-формат. 55% перевели часть обучения в онлайн-формат. Некоторые из введенных в период пандемии практик компании рассматривают как опции для введения на регулярной основе: удаленная работа (36%), онлайн-отбор (46%), онлайн-обучение (41%). 41% респондентов планирует проводить автоматизацию HR-процессов.   |
| Исследование состояния HR-рынка в условиях пандемии в РФ. Опрошено 109 HR-руководителей и 87 HR-специалистов. Исследование проведено сообществом MarHR (главная площадка HR-маркетологов) <sup>2</sup> .          | 2020 (апрель)    | Приоритеты в работе HR-подразделений: перевод на дистанционную работу, оптимизация численности, повышение эффективности. 5 HR-трендов, которые органически выработались в ответ на негативные факторы: персонализация, фокус на эффективность, омниканальность, бренд людей и диджитализация.   |
| Исследование трансформации роли HR в условиях пандемии в РФ. Опрошено 200 экспертов. Исследование проведено школой бизнеса МИРБИС совместно с HR Акселератор <sup>3</sup> .                                       | 2020             | Самой важной задачей HR-департамента, по мнению руководителей подразделений (81%), владельцев и топ-менеджеров (54%), HRD (50%) стало повышение вовлеченности персонала. 48% руководителей ответили, что HR должны следить за результативностью сотрудников при удаленном режиме. Наиболее значимые HR-функции: подбор и адаптация сотрудников; оценка, обучение и развитие персонала; управление эффективностью.   |
| Международное исследование тенденций в управлении персоналом – 2020. Опрошено 6000 экспертов, представляющие основные виды экономической деятельности и макрорегионы. Проведено компанией Deloitte <sup>4</sup> . | 2020             | HR-подразделения возглавили мероприятия, разработанные организациями для выживания в условиях пандемии, а их успешная реализация позволила укрепить доверие со стороны высшего руководства. HR-подразделения, независимо от сферы деятельности и географического положения компаний, оперативно и креативно решали как вопросы управления персоналом, так и бизнес-задачи. Многие из них осуществили переход от традиционной роли стандартизации и обеспечения соблюдения политики в области кадров к новой роли – гибкому распределению рабочих процессов по всей организации. |
| Исследование практики удаленной работы среди передовых компаний России. Опрошены представители более 80 компаний разных отраслей экономики. Проведено компанией Deloitte совместно с X5 Group <sup>5</sup> .      | 2021 (1 квартал) | Наиболее сильные изменения при переводе HR-процессов в удаленный формат произошли в сфере поиска и отбора персонала, адаптации и обучения. Вводятся регулярные процедуры по постановке и оценке достижения целей, обратная связь, развивается электронный кадровый документооборот.   |
| Международное исследование тенденций в управлении персоналом – 2021. Опрошено 6000 экспертов, представляющие основные виды экономической деятельности и макрорегионы. Проведено компанией Deloitte <sup>6</sup> . | 2021             | Смещение акцентов в деятельности HR-служб: от стандартизации и внедрения правил для персонала к новым обязанностям и разработке новой архитектуры рабочих процессов в рамках всей организации. Компании, использующие глубокие перемены как возможность для выражения лучших качеств людей, смогут добиться процветания в сложившихся условиях. Организации, которые не смогут этого сделать, быстро окажутся в числе отстающих.  |

<sup>1</sup> KPMG/ Действия HR в ситуации пандемии [Электронный ресурс] URL: [https://it-recruiting.ru/wp-content/uploads/2020/04/%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0\\_KPMG.pdf](https://it-recruiting.ru/wp-content/uploads/2020/04/%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0_KPMG.pdf) (дата обращения 03.12.2022.)

<sup>2</sup> Как коронавирус меняет функции HR: исследование MarHR/ Новостной блог vc.ru (17 июня 2020 года) [Электронный ресурс] URL: <https://vc.ru/hr/134163-kak-koronavirus-menyaet-funkcii-hr-issledovanie-marhr> (дата обращения 03.12.2022.)

<sup>3</sup> Официальный сайт Yva.AI – система HR аналитики из Кремниевой долины / Чем HR-служба может помочь в повышении эффективности предприятия? [Электронный ресурс] URL: <https://www.yva.ai/ru/blog/povishenie-effektivnosti-organizacii> (дата обращения 03.12.2022.)

<sup>4</sup> Международные тенденции в сфере управления персоналом – 2020. Социально ответственный бизнес в работе: парадокс как способ движения вперед. Отчет компании Deloitte [Электронный ресурс] URL: [https://www2.deloitte.com/kz/ru/pages/human-capital/articles/human-capital-trends\\_msm\\_moved.html](https://www2.deloitte.com/kz/ru/pages/human-capital/articles/human-capital-trends_msm_moved.html) (дата обращения 04.12.2022)

<sup>5</sup> Удаленная работа: Тренд или новая реальность? Совместное исследование «Делойта» в СНГ и X5 Group. [Электронный ресурс]. URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/2021/remote-work-research.html> (дата обращения: 04.12.2022).

<sup>6</sup> Международное исследование тенденций в управлении персоналом – 2021. Социально ответственный бизнес в новой реальности. Отчет компании Deloitte [Электронный ресурс] URL: <https://www2.deloitte.com/kz/ru/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2021.html> (дата обращения 04.12.2022)

Источник / Source: составлено авторами по материалам исследований отечественных и зарубежных компаний / compiled by the authors based on research materials of domestic and foreign companies.

## ИЗМЕНЕНИЕ ЗНАЧИМОСТИ HR-ПРОЦЕССОВ В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

Опрошенные эксперты в целом достаточно высоко оценили значимость основных HR-процессов как до пандемии, так и в условиях пандемии и перехода к работе в удаленном режиме (табл. 2).

Рассматривая динамику значимости HR-процессов, можно отметить:

- в целом важность всех HR-процессов в условиях пандемии и распространения удаленного режима работы осознается экспертами более остро: разрыв в оценках сократился. Максимальная балльная оценка осталась неизмен-

ной (7,1 балла), в то время как минимальная – возросла с 5,6 до 6,1 балла.

- приоритетность HR-процессов по степени их значимости для организации изменилась незначительно: и до, и в период пандемии к числу наиболее важных функций отнесены управление эффективностью, контроль и мониторинг выполнения задач, организация и нормирование труда, профессиональное обучение (hard skills).
- незначительно снизились оценки значимости поиска, отбора и найма персонала, развития поведенческих компетенций (soft skills), раз-

Таблица 2 / Table2

## Динамика значимости HR-процессы в условиях удаленной работы в период пандемии / Dynamics of the importance of HR processes in remote work during the pandemic

| До пандемии/Before the pandemic        |   |           | В условиях пандемии/During the pandemic |   |           |
|--|---|-----------|---|---|-----------|
| HR-процессы/HR processes               | Оценка значимости в баллах (от 1 до 10) / Significance score (from 1 to 10) | Ранг/Rank | HR-процессы/HR processes                | Оценка значимости в баллах (от 1 до 10) / Significance score (from 1 to 10) | Ранг/Rank |
| Поиск, отбор и найм персонала          | 7,1   | 1         | Управление эффективностью               | 7,1   | 1         |
| Контроль и мониторинг выполнения задач | 7,1   | 1         | Контроль и мониторинг выполнения задач  | 7,0   | 2         |
| Обучение hard skills                   | 6,8   | 2         | Организация и нормирование труда        | 7,0   | 2         |
| Организация и нормирование труда       | 6,8   | 2         | Обучение hard skills                    | 6,9   | 3         |
| Ведение кадрового документооборота     | 6,6   | 3         | Обучение digital skills                 | 6,8   | 4         |
| Вовлечение и удержание сотрудников     | 6,6   | 3         | Адаптация                               | 6,8   | 4         |
| Обучение soft skills                   | 6,6   | 3         | Ведение кадрового документооборота      | 6,8   | 4         |
| Адаптация                              | 6,6   | 3         | Вовлечение и удержание сотрудников      | 6,8   | 4         |
| Управление эффективностью              | 6,6   | 3         | Поиск, отбор и найм персонала           | 6,7   | 5         |
| Увольнение, вывод за штат, релокация   | 6,4   | 4         | Материальное стимулирование персонала   | 6,5   | 6         |
| Развитие корпоративной культуры        | 6,3   | 5         | Автоматизация HR-процессов              | 6,5   | 6         |
| Оценка персонала                       | 6,3   | 5         | Развитие бренда работодателя            | 6,4   | 7         |
| Развитие бренда работодателя           | 6,2   | 6         | Обучение soft skills                    | 6,4   | 7         |
| Материальное стимулирование персонала  | 6,2   | 6         | HR-аналитика                            | 6,4   | 7         |
| Управление карьерой персонала          | 5,9   | 7         | Оценка персонала                        | 6,3   | 8         |
| Обучение digital skills                | 5,9   | 7         | Компенсации и льготы                    | 6,3   | 8         |
| Компенсации и льготы                   | 5,7   | 8         | Увольнение, вывод за штат, релокация    | 6,2   | 9         |
| HR-аналитика                           | 5,6   | 9         | Развитие корпоративной культуры         | 6,1   | 10        |
| Автоматизация HR-процессов             | 5,6   | 9         | Управление карьерой персонала           | 6,1   | 10        |

Источник / Source: составлено авторами по результатам экспертного опроса / compiled by the authors based on the results of an expert survey.

вития корпоративной культуры и увольнения персонала.

- ряд HR-процессов характеризуется стабильной значимостью: контроль и мониторинг выполнения задач, обучение hard skills и оценка персонала.
- наибольшая доля рассмотренных HR-процессов (12 из 19) характеризуется ростом значимости. Максимальный рост значимости характерен для трех HR-процессов: HR-аналитика (рост с 5,6 до 6,4 балла), развитие цифровых компетенций персонала (рост с 5,9 до 6,8 балла) и автоматизация HR-процессов (рост с 5,6 до 6,5 балла). Значение HR-аналитики растет в условиях неопределенности и рисков, что и проявилось в период кризиса, вызванного пандемией. Ожидаемым результатом является повышение значимости развития digital skills и автоматизации HR-процессов в условиях распространения практики удаленной работы.

#### РЕАЛИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ В УДАЛЕННОМ РЕЖИМЕ

Результаты опросов показали, что переход компаний к удаленной занятости осуществлялся неравномерно: на дистанционный режим переведены отдельные подразделения, профессиональные и демографические группы сотрудников, отдельные виды работ, использовались «гибридные»

практики, когда работа в офисе сочеталась с удаленной работой. Соответственно, лишь некоторые HR-процессы осуществлялись преимущественно в удаленном формате. В табл. 3 приведены экспертные оценки использования дистанционных режимов при реализации основных HR-процессов в обследованных организациях.

Большая часть экспертов отметила, что реализация HR-процессов осуществлялась в смешанном режиме (частично – дистанционно, частично – в режиме офиса). В то же время, отмечен и полный переход на дистанционный режим. Наиболее распространена практика дистанционной реализации следующих HR-процессов:

- развитие бренда работодателя (37,2%);
- обучение digital skills (32,7%);
- контроль и мониторинг выполнения задач (29,2%);
- автоматизация HR-процессов (27,4%);
- HR-аналитика (27,4%);
- оценка персонала (26,5%).

В смешанном режиме происходила реализация таких HR-процессов как развитие бренда работодателя; поиск, отбор и найм персонала; контроль и мониторинг выполнения задач и оценка персонала.

Офисный режим наиболее распространен при увольнении сотрудников; управлении карьерой; вовлечении и удержании; развитии корпоративной культуры; материальном стимулировании

Экспертные оценки распространенности дистанционной реализации основных HR-процессов в условиях удаленной работы (% от числа опрошенных экспертов) / Expert estimates of the prevalence of remote implementation of the main HR processes in remote work (% of the number of experts surveyed)

| HR-процессы / HR processes             | Реализация полностью дистанционно / Remote implementation | Реализация частично дистанционно / Partially remote implementation | Реализация полностью в режиме офиса / Office implementation | Итого / Total |
|--|---|--|---|---------------|
| Развитие бренда работодателя           | 37,2  | 42,5   | 20,3  | 100           |
| Обучение digital skills                | 32,7  | 36,3   | 31,0  | 100           |
| Контроль и мониторинг выполнения задач | 29,2  | 46,0   | 24,8  | 100           |
| Автоматизация HR-процессов             | 27,4  | 41,6   | 31,0  | 100           |
| HR-аналитика                           | 27,4  | 40,7   | 31,9  | 100           |
| Оценка персонала                       | 26,5  | 45,2   | 28,3  | 100           |
| Обучение hard skills                   | 23,9  | 41,6   | 34,5  | 100           |
| Обучение soft skills                   | 23,0  | 46,0   | 31,0  | 100           |
| Компенсации и льготы                   | 23,0  | 41,6   | 35,4  | 100           |
| Ведение кадрового документооборота     | 22,1  | 45,2   | 32,7  | 100           |
| Развитие корпоративной культуры        | 22,1  | 39,8   | 38,1  | 100           |
| Организация и нормирование труда       | 21,2  | 46,0   | 32,7  | 100           |
| Поиск, отбор и найм персонала          | 20,4  | 57,5   | 22,1  | 100           |
| Управление эффективностью              | 20,4  | 46,0   | 33,6  | 100           |
| Материальное стимулирование персонала  | 18,5  | 43,4   | 38,1  | 100           |
| Адаптация                              | 16,8  | 47,8   | 35,4  | 100           |
| Увольнение, вывод за штат, релокация   | 15,0  | 37,2   | 47,8  | 100           |
| Управление карьерой персонала          | 13,3  | 46,0   | 40,7  | 100           |
| Вовлечение и удержание сотрудников     | 12,3  | 49,6   | 38,1  | 100           |

Источник / Source: составлено авторами по результатам экспертного опроса / compiled by the authors based on the results of an expert survey.

персонала; адаптации; решении вопросов, связанных с компенсациями и льготами.

На наш взгляд, возможности перевода HR-процессов в удаленный режим определяются, прежде всего, следующими факторами. Во-первых, это содержание трудовых функций. Работа, связанная с непосредственным общением, может быть переведена в удаленный режим только при условии эффективного использования инструментов онлайн-коммуникаций. При этом аналитические и расчетные работы могут быть более легко переведены в дистанционный режим: необходимо лишь соответствующее программное обеспечение. Во-вторых, для реализации HR-процессов в удаленном формате необходимо оснащение домашнего рабочего места и развитые цифровые компетенции HR-специалиста.

#### АВТОМАТИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ

Широкое распространение удаленной занятости способствовало развитию автоматизации HR-процессов (табл. 4). Наибольший уровень полной автоматизации в период пандемии достигнут по таким HR-процессам как контроль и мониторинг (29,0% экспертов), оценка персонала (25,2%), а также автоматизация HR-процессов, обучение hard skills, а также компенсации и льготы (по 23,4%). Наиболее высокий общий уровень автоматизации (полной и частичной) достигнут по следующим процессам:

- контроль и мониторинг выполнения задач – 75,6%;
- управление эффективностью – 70,1%;
- HR-аналитика – 66,4%;
- оценка персонала – 65,4%.

Наиболее низкий уровень автоматизации фиксируется по таким процессам как развитие корпоративной культуры, увольнение, управление карьерой, компенсации и льготы, адаптация.

Эксперты оптимистично оценивают перспективы автоматизации HR-процессов в их организации в ближайшие 3 года. Так, 44,9% экспертов полагают, что полностью будет автоматизирована HR-аналитика, 43,0% – обучение digital skills, 42,1% – контроль и мониторинг выполнения задач, 40,2% – ведение кадрового документооборота. В наименьшей степени прогнозируется автоматизация таких процессов как развитие корпоративной культуры, управление карьерой, вовлечение и удержание, увольнение, вывод за штат и релокация.

Даже те процессы, которые автоматизируются медленнее, по мнению большинства экспертов, через 1-3 года будут полностью или частично автоматизированы: увольнение (68,2% экспертов прогнозируют полную или частичную автоматизацию в своей организации), вовлечение и удержание сотрудников (67,3%), управление карьерой (66,4%), развитие корпоративной культуры (65,4%).

Как и при оценке практики реализации HR-процессов в удаленном формате, мы видим, что



Таблица 4 / Table 4

Экспертные оценки уровня и перспектив автоматизации основных HR-процессов (% от числа опрошенных экспертов) /  
Expert assessments of the level and prospects of automating the main HR processes (% of the number of experts surveyed)

| HR-процессы / HR processes             | Автоматизирован полностью или частично в условиях удаленной работы / Automated fully or partially in conditions of remote work | HR-процессы / HR processes             | Будет автоматизирован полностью или частично в ближайшие 1–3 года / Will be fully or partially automated in the next 1–3 years |
|--|--|--|--|
| Контроль и мониторинг выполнения задач | 75,6   | Автоматизация HR-процессов             | 82,2   |
| Управление эффективностью              | 70,1   | Оценка персонала                       | 81,3   |
| HR-аналитика                           | 66,4   | Контроль и мониторинг выполнения задач | 81,3   |
| Оценка персонала                       | 65,4   | HR-аналитика                           | 80,4   |
| Обучение hard – skills                 | 64,5   | Обучение hard – skills                 | 80,4   |
| Автоматизация HR-процессов             | 63,6   | Ведение кадрового документооборота     | 79,4   |
| Развитие бренда работодателя           | 63,6   | Обучение digital – skills              | 79,4   |
| Организация и нормирование труда       | 62,6   | Обучение soft – skills                 | 79,4   |
| Поиск, отбор и найм персонала          | 62,6   | Компенсации и льготы                   | 78,5   |
| Ведение кадрового документооборота     | 62,6   | Организация и нормирование труда       | 75,7   |
| Обучение digital – skills              | 61,7   | Управление эффективностью              | 74,8   |
| Обучение soft – skills                 | 61,7   | Поиск, отбор и найм персонала          | 73,8   |
| Материальное стимулирование персонала  | 59,8   | Материальное стимулирование персонала  | 73,8   |
| Вовлечение и удержание сотрудников     | 59,8   | Развитие бренда работодателя           | 72,9   |
| Адаптация                              | 57,0   | Адаптация                              | 72,9   |
| Компенсации и льготы                   | 56,1   | Увольнение, вывод за штат, релокация   | 68,2   |
| Управление карьерой персонала          | 52,3   | Вовлечение и удержание сотрудников     | 67,3   |
| Увольнение, вывод за штат, релокация   | 49,5   | Управление карьерой персонала          | 66,4   |
| Развитие корпоративной культуры        | 45,8   | Развитие корпоративной культуры        | 65,4   |

Источник / Source: составлено авторами по результатам экспертного опроса / compiled by the authors based on the results of an expert survey.

автоматизация более медленно реализуется в тех сферах работы HR-специалистов, которые непосредственно связаны с живым общением. Можно отметить, что масштабы и перспективы автоматизации также связаны с наличием и доступностью программного обеспечения. Так, эксперты отмечают внедрение систем СБИС и Битрикс, активную работу с платформами онлайн-обучения и др.

Можно заключить, что вынужденный массовый переход к удаленной занятости стал причиной интенсификации процессов автоматизации в системе управления персоналом и росту ее масштабов. В ближайшей перспективе автоматизация HR-процессов продолжится, что будет способствовать снижению трудоемкости в системе управления персоналом, а также снизит издержки перехода к удаленной занятости.

### ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ HR-ИНСТРУМЕНТОВ

Рассматривая тенденции трансформации HR-процессов в условиях пандемии и удаленной занятости, важно оценить направления развития кадровых технологий. Для достижения данной цели экспертам был задан открытый вопрос: «Какие новые инструменты, способы, методы реализации HR-процессов появились в вашей организации в условиях перехода сотрудников на удаленный режим работы?». Обобщение ответов экспертов позволило сделать некоторые выводы. Так, результаты исследования выявили резкую дифференциацию HR-процессов по масштабам

обновления инструментария: доля экспертов, отметивших внедрение новых инструментов, колеблется от 61,7% по процессу «Обучение digital skills» до 8,4% по процессу «Увольнение, вывод за штат, релокация». Рассмотрим внедрение новых инструментов в рамках различных HR-процессов.

Обучение digital skills (максимальное число экспертов – 61,7% – отметили внедрение новых методов работы). При развитии цифровых компетенций впервые использовались технологии онлайн-обучения (30,8%), а также удаленные консультации (25,2%). Можно предположить, что до массового перехода к удаленной работе потребности в обучении персонала цифровым компетенциям и масштабы этого обучения были достаточно низкими. При этом только 1,9% экспертов указали на более масштабные изменения в цифровом обучении в их организациях (создание единой платформы для онлайн-информирования, собственной электронной базы знаний).

Вовлечение и удержание персонала: внедрение новых инструментов отметили 61,7% экспертов. Главными новыми инструментами стали онлайн-информирование и онлайн-мероприятия (21,5%), гибкий график (20,6%), онлайн-обучение и онлайн-консультации (13,1%), а также дополнительные средства материального стимулирования (7,5%). Можно заключить, что поддержание вовлеченности рассматривалась большинством работодателей как приоритетная задача.

Развитие бренда работодателя: на внедрение новых методов работы указали 59,8% опрошенных. В числе новых инструментов – развитие работы в социальных сетях (32,7%), развитие сайта организации (13,1%), усиление рекламной активности (11,2%). При этом развитие бренда работодателя, изменение его элементов отметили лишь 2,8% экспертов.

Обучение *hard skills* потребовало внедрения новых инструментов в 58,9% обследованных организаций. 52,3% экспертов отметили наиболее доступные формы онлайн-обучения, в том числе видеоуроки, онлайн-тренинги, консультации и пр. Более сложные технологии применялись редко: использование тренажеров отметили только 1,9% экспертов, ИИ-помощников<sup>3</sup> – 0,9%, создание собственной электронной базы знаний – 0,9%.

Обучение *soft skills*: внедрение новых инструментов отметили 55,2% экспертов. Данное направление достаточно активно развивалось, в том числе для психологической поддержки сотрудников в условиях пандемии. К числу наиболее распространенных новых инструментов эксперты отнесли онлайн-обучение (25,2% экспертов), тимбилдинг и тренинги (21,5%), коучинг, консультации и психологическую поддержку (11,2%).

Поиск, отбор и наем персонала: более половины экспертов (51,4%) отметили внедрение новых инструментов. Это, прежде всего, онлайн-собеседование (34,6%), выход на новые источники поиска кандидатов (13,1%), привлечение кандидатов из других городов (7,5%), а также новые инструменты подбора (5,6%).

Автоматизация HR-процессов (внедрение новых инструментов отметили 47,7% экспертов). В числе наиболее распространенных – приобретение и использование новых программных продуктов (26,2%), а также расширение автоматизации, охват новых функций и процессов (14,0%).

Организация и нормирование труда: внедрение новых инструментов отметили 48,6% экспертов. Это, прежде всего, введение гибких режимов рабочего времени (35,5%), а также пересмотр норм труда (12,2%). При этом лишь 2,8% экспертов отметили, что осуществлялось обеспечение сотрудников необходимой техникой, помощь в организации удаленного рабочего места.

Контроль и мониторинг выполнения задач в новых условиях потребовал обновления методов работы в 44,9% организаций. Наиболее распространенные инновации – внедрение ав-

томатизированной системы контроля рабочего времени (13,1%), периодической онлайн-отчетности (13,1%) и установление индикаторов выполнения заданий (7,5%). Только 0,9% экспертов указали на создание единой электронной платформы для взаимодействия и сбора материалов.

Адаптация персонала в условиях удаленной работы потребовала новых методов в 43,0% обследованных организациях. К этим методам отнесены онлайн-мероприятия (11,2%), онлайн-обучение и онлайн-стажировки (8,4%), работа с наставниками онлайн (6,5%), а также групповые чаты и чат-боты (5,4%). Только 1,9% экспертов отметили внедрение комплексной программы адаптации дистанционных сотрудников.

Управление эффективностью персонала потребовало новых инструментов в условиях удаленной работы в 42,1% организаций. Наиболее распространенные инструменты – системы обратной связи, проведение опросов (20,6%), разработка новых показателей результативности (9,3%), автоматизация взаимодействия и контроля результатов и процесса работы, онлайн-контроль в соц-сетях (4,7%). В 2,8% обследованных организаций разработали и внедрили системы KPI, грейдинг, системы эффективного контракта.

41,1% экспертов отметили внедрение новых инструментов для ведения кадрового документооборота. Это разработка и заполнение новых документов, дополнительных соглашений и приказов по удаленной работе (20,6%), внедрение электронных подписей (13,1%), а также автоматизация кадрового документооборота, в т. ч. с использованием систем СБИС и Битрикс (12,2%).

Использование новых инструментов в системе материального стимулирования персонала отметили 37,4% опрошенных экспертов. Наиболее распространенная инновация – разработка новой (или изменение действующей) системы премирования (29,9%). 0,9% экспертов отметили внедрение системы грейдов, 1,9% – введение рейтинговых и балльных систем для распределения бонусов.

Около трети экспертов (34,6%) указали на внедрение новых инструментов оценки персонала: онлайн-тестирование (22,4%) и оценка персонала по новым компетенциям и критериям (9,3%). 1,9% экспертов отметили введение оценки по результатам.

Четверть опрошенных (25,2%) отметили внедрение новых инструментов для развития корпоративной культуры. Онлайн-общение становится новой корпоративной нормой: онлайн-собрания, мастер-классы, конференции, регулярные он-

<sup>3</sup> ИИ-помощники – инструменты с использованием технологий искусственного интеллекта

лайн-встречи отметили 21,5% экспертов. Более глубоких изменений корпоративной культуры не произошло: только 0,9% экспертов отметили формулировку и трансляцию новых целей, достижений и ценностей организации.

Нематериальное стимулирование персонала, компенсации и льготы: внедрение новых инструментов (в том числе медицинское страхование (9,3%) и дополнительные льготы (отпуска, поездки и пр.) (3,7%) отметили 23,4% экспертов. Лишь 1,9% экспертов указали на внедрение программ медицинской поддержки, телемедицины; 0,9% отметили разработку новой мотивационной программы для ключевых сотрудников.

Реализация процесса управления карьерой персонала слабо сопровождалась внедрением инноваций (только 15,9% экспертов указали на использование новых инструментов, в числе которых отметили развитие горизонтальной карьеры – совмещение функций (10,3%).

Незначительно обновилась палитра методов HR-аналитики (15,0%). Это, в основном, расширение числа индикаторов для анализа, например, показателей переработок с целью контроля производительности труда, структуры источников привлечения кандидатов и др. (11,2%). На использование новых программных продуктов (Power BI и др.), а также онлайн-систем указали 4,7% экспертов, использование методов бенчмаркинга отметили 2,8% опрошенных.

Наиболее «консервативным» процессом в системе управления персоналом стало увольнение, вывод за штат, релокация (внедрение новых инструментов отметили только 8,4% экспертов).

Можно заключить, что главным трендом в инструментальном обеспечении HR-процессов стало широкое внедрение онлайн-инструментов. При этом произошло массовое внедрение достаточно простых и распространенных онлайн-инструментов; более сложные и действительно новые (тренажеры, искусственный интеллект, чат-боты и пр.) внедрялись достаточно редко.

Содержательные, более глубокие изменения инструментов и методов управления персоналом в период пандемии осуществляются реже, что можно объяснить необходимостью мобилизации ресурсов HR-службы для обеспечения организации и администрирования удаленной работы персонала. При этом сложно выделить отраслевые особенности внедрения новых HR-инструментов. Так, производственные компании (промышленность, строительство, сельское хозяйство, транспорт) внедряли тренажеры и ИИ-помощников,

создавали собственные электронные базы знаний, разрабатывали новые программы обучения, вводили сетевые общие сервисы, комплексные программы адаптации дистанционных сотрудников, системы грейдов, оценку по результатам, формулировали новые цели и ценности организации. Организации сферы услуг работали над изменением элементов бренда работодателя, развивали общие сетевые сервисы. IT-компании вводили новые инструменты подбора, комплексные программы адаптации дистанционных сотрудников, программы медицинской поддержки и телемедицины, новые мотивационные программы для ключевых сотрудников. Организации непродуцированной сферы внедряли единые платформы для онлайн-информирования, разрабатывали собственные электронные базы знаний, сетевые общие сервисы, системы KPI, грейдинг, системы эффективного контракта.

#### ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОЕМКОСТИ HR-ПРОЦЕССОВ

Диджитализация и автоматизация призваны способствовать экономии времени и расширению возможностей реализации процессов при различных режимах деятельности, в том числе в условиях удаленной работы. В то же время, в процессе массового внедрения информационно-телекоммуникационных технологий кадровый менеджмент перестраивается, что может приводить к повышению трудоемкости реализации HR-функций. В табл. 5 приведены экспертные оценки динамики трудоемкости реализации HR-процессов в условиях удаленной работы.

В целом результаты исследования показывают рост трудоемкости HR-процессов (по различным HR-процессам рост трудоемкости отмечают от 30% до 60% экспертов). К HR-процессам, трудоемкость которых возросла в условиях удаленной работы в наибольшей степени, относятся:

- контроль и мониторинг выполнения задач (увеличение трудоемкости зафиксировали 60,5% опрошенных экспертов).
- поиск, отбор и наем персонала (57,0%).
- обучение digital skills (50,9%).
- вовлечение и удержание сотрудников (50,0%).
- управление эффективностью (50,0%).

Можно предположить, что рост трудоемкости HR-процессов в условиях удаленного режима работы персонала объясняется следующими причинами:

1. Значительное повышение значимости таких HR-процессов как обучение digital skills и

Распределение оценок экспертов относительно изменения трудоемкости реализации HR-процессов в период пандемии, % /  
Distribution of expert assessments regarding changes in the labor intensity of implementing HR processes during the pandemic, %

| HR-процессы / HR processes             | Трудоемкость возросла /<br>Labor intensity increased | Трудоемкость не изменилась /<br>Labor intensity did not change | Трудоемкость снизилась /<br>Labor intensity decreased | Итого /<br>Total |
|--|--|--|---|------------------|
| Контроль и мониторинг выполнения задач | 60,5   | 32,5   | 7,0   | 100,0            |
| Поиск, отбор и найм персонала          | 57,0   | 33,3   | 9,7   | 100,0            |
| Обучение digital skills                | 50,9   | 42,1   | 7,0   | 100,0            |
| Вовлечение и удержание сотрудников     | 50,0   | 45,6   | 4,4   | 100,0            |
| Управление эффективностью              | 50,0   | 39,5   | 10,5  | 100,0            |
| Адаптация                              | 48,2   | 36,0   | 15,8  | 100,0            |
| Обучение hard skills                   | 48,2   | 40,4   | 11,4  | 100,0            |
| Обучение soft skills                   | 47,4   | 45,6   | 7,0   | 100,0            |
| Организация и нормирование труда       | 47,4   | 41,2   | 11,4  | 100,0            |
| Оценка персонала                       | 46,5   | 46,5   | 7,0   | 100,0            |
| Автоматизация HR-процессов             | 46,5   | 42,1   | 11,4  | 100,0            |
| Материальное стимулирование персонала  | 44,7   | 49,2   | 6,1   | 100,0            |
| Развитие бренда работодателя           | 39,5   | 57,0   | 3,5   | 100,0            |
| Ведение кадрового документооборота     | 36,0   | 54,4   | 9,6   | 100,0            |
| Управление карьерой персонала          | 34,2   | 53,5   | 12,3  | 100,0            |
| Компенсации и льготы                   | 33,3   | 57,9   | 8,8   | 100,0            |
| Развитие корпоративной культуры        | 33,3   | 57,1   | 9,6   | 100,0            |
| Увольнение, вывод за штат, релокация   | 31,6   | 57,9   | 10,5  | 100,0            |
| HR-аналитика                           | 27,2   | 65,7   | 6,1   | 100,0            |

Источник / Source: составлено авторами по результатам экспертного опроса / compiled by the authors based on the results of an expert survey.

управление эффективностью. Завершение формирования цифровых компетенций персонала и внедрение новых подходов к управлению эффективностью позволят снизить трудоемкость реализации данных функций.

2. Автоматизация процессов на этапе внедрения не способствует снижению трудоемкости, а, напротив, приводит к ее повышению. Так, достижение достаточно высокого уровня автоматизации HR-процессов «Контроль и мониторинг выполнения задач», «Управление эффективностью», «Обучение digital skills» сопровождалось относительно высоким ростом трудоемкости.

3. Массовое внедрение новых цифровых инструментов для реализации HR-процессов в условиях удаленного режима (контроль и мониторинг выполнения задач; поиск, отбор и найм персонала; вовлечение и удержание сотрудников) способствовало росту трудоемкости процессов. Можно ожидать, что в перспективе освоение новых инструментов и методов работы, а также автоматизация HR-процессов будут способствовать снижению трудоемкости.

По ряду HR-процессов трудоемкость, по мнению большинства экспертов (более 50%), осталась без изменений. Это такие процессы как HR-аналитика, увольнение, развитие корпоративной культуры, компенсации и льготы, управление карьерой, кадровый документооборот и развитие бренда работодателя. В рамках данных процессов внедрение новых инструментов не было интенсивным.

В условиях перехода к удаленной занятости HR-менеджмент столкнулся и с другими вызовами, прежде всего – с необходимостью развития компетенций HR-специалистов.

#### РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ

Решение новых задач, стоящих перед HR-службой в условиях удаленной работы, потребовало освоения HR-специалистами новых компетенций, особенно по ряду HR-процессов (табл. 6).

В целом по большинству HR-процессов востребованные компетенции изменились – на это указали более половины опрошенных экспертов. Наиболее высока доля экспертов, отметивших изменение необходимых компетенций, по таким процессам как:

- контроль и мониторинг выполнения задач;
- адаптация персонала ;
- обучение персонала ;
- поиск, отбор и найм персонала.

Больше половины экспертов отметили отсутствие необходимости освоения новых компетенций по таким процессам как увольнение, компенсации и льготы, ведение кадрового документооборота и развитие корпоративной культуры, материальное стимулирование персонала.

Для выявления наиболее востребованных практикой новых компетенций экспертам был задан открытый вопрос: «Какие ключевые изменения компетенций Вы можете отметить при удаленной реализации HR-процессов?». Обобщение полученных ответов экспертов позволило опреде-

Таблица 6 / Table 6

Распределение экспертных оценок изменения требуемых для реализации HR-процессов компетенций в период пандемии, % /  
Distribution of expert assessments of changes in competencies required for the implementation of HR processes during the pandemic, %

| HR-процессы / HR processes             | Компетенции значительно изменились / Competencies changed significantly | Компетенции незначительно изменились / Competencies changed slightly | Компетенции не изменились / Competencies did not change | Итого / Total |
|--|---|--|---|---------------|
| Контроль и мониторинг выполнения задач | 35,1  | 34,2   | 30,7  | 100           |
| Адаптация                              | 35,1  | 29,8   | 35,1  | 100           |
| Обучение digital skills                | 31,6  | 32,4   | 36,0  | 100           |
| Обучение soft skills                   | 26,4  | 28,9   | 44,7  | 100           |
| Обучение hard skills                   | 25,4  | 32,5   | 42,1  | 100           |
| Управление эффективностью              | 23,7  | 36,0   | 40,3  | 100           |
| Развитие бренда работодателя           | 23,7  | 32,4   | 43,9  | 100           |
| Поиск, отбор и найм персонала          | 22,8  | 46,5   | 30,7  | 100           |
| Организация и нормирование труда       | 22,8  | 36,0   | 41,2  | 100           |
| Оценка персонала                       | 21,1  | 41,2   | 37,7  | 100           |
| Вовлечение и удержание сотрудников     | 20,2  | 38,6   | 41,2  | 100           |
| Автоматизация HR-процессов             | 19,3  | 38,6   | 42,1  | 100           |
| Компенсации и льготы                   | 18,4  | 26,3   | 55,3  | 100           |
| HR-аналитика                           | 16,7  | 36,8   | 46,5  | 100           |
| Ведение кадрового документооборота     | 16,7  | 28,1   | 55,2  | 100           |
| Управление карьерой персонала          | 14,9  | 37,7   | 47,4  | 100           |
| Материальное стимулирование персонала  | 14,9  | 33,3   | 51,8  | 100           |
| Развитие корпоративной культуры        | 14,9  | 29,8   | 55,3  | 100           |
| Увольнение, вывод за штат, релокация   | 13,2  | 26,3   | 60,5  | 100           |

Источник / Source: составлено авторами по результатам экспертного опроса / compiled by the authors based on the results of an expert survey.

лить приоритетные сферы развития компетенций HR-специалистов. Отмеченные экспертами сферы развития новых компетенций могут быть сгруппированы следующим образом:

1. Компетенции в сфере антикризисного управления персоналом.
2. Цифровые компетенции.
3. Soft skills.
4. Новые компетенции по HR-процессам, в том числе в сфере поиска, отбора и найма персонала, в сфере контроля и мониторинга выполнения задач, организации и нормирования труда, обучения персонала, ведения кадрового документооборота и др.

### ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

1. Значимость большинства HR-процессов в условиях пандемии и распространения удаленного режима работы возросла. В наибольшей степени повысилась значимость HR-аналитики, развития цифровых компетенций персонала и автоматизации HR-процессов, т. е. первая гипотеза исследования получила подтверждение.

2. Реализация HR-процессов осуществлялась, как правило, в смешанном (гибридном) формате. Наиболее распространена практика дистанционной реализации таких HR-процессов как развитие бренда работодателя, обучение digital skills, контроль и мониторинг выполнения задач, автоматизация HR-процессов, HR-аналитика и оценка персонала. Таким образом, аналити-

ческие и расчетные работы обладают большим потенциалом для перевода в дистанционный режим. Функции HR-менеджмента, связанные с живым общением (вовлечение и удержание сотрудников, развитие корпоративной культуры, адаптация и др.) реже осуществлялись полностью в дистанционном формате, при этом значительные усилия были направлены на внедрение инструментов онлайн-коммуникаций. Вторая гипотеза исследования подтверждена частично – использование удаленного формата определяется не только наличием организационных и технических возможностей, но и содержанием трудовых процессов.

3. Переход к удаленной занятости в период пандемии стал причиной интенсификации процессов автоматизации в системе управления персоналом и росту ее масштабов, по оценкам экспертов уровень автоматизации HR-процессов колеблется от 75,6% до 43,0%. В ближайшей перспективе автоматизация HR-процессов продолжится. Это будет способствовать снижению трудоемкости в системе управления персоналом, а также позволит оперативно осуществлять переход к удаленной занятости. Тем самым подтвердилась третья гипотеза исследования.

4. В условиях распространения удаленного режима работы в большей или меньшей степени обновлены инструменты реализации всех HR-процессов. Основным трендом в инструментальном обеспечении HR-процессов стало широкое

внедрение онлайн-инструментов, прежде всего – наиболее доступных. Внедрение более сложных и новых подходов (тренажеры, искусственный интеллект, чат-боты и пр.) является, скорее, исключением, чем обычной практикой. Содержательные изменения инструментов и методов управления персоналом в период пандемии встречаются достаточно редко. Таким образом, внедрение инноваций в сфере HR осуществлялось под влиянием таких процессов как цифровизация и перевод в дистанционный режим, что способствовало адаптации систем управления персоналом к вызовам в период пандемии. Четвертая гипотеза подтверждена частично – как правило, внедряются HR-инструменты, обеспечивающие работу персонала в удаленном режиме, а инновации, связанные с повышением эффективности процессов, единичны.

6. Зафиксирована тенденция роста трудоемкости HR-процессов в условиях перехода к работе в удаленном режиме. В наибольшей степени возросла трудоемкость контроля работы сотрудников, поиска и отбора персонала, обучения цифровым компетенциям, вовлечения и удержания сотрудников, а также управления эффективностью. Рост трудоемкости связан с увеличением масштабов работы, внедрением средств автоматизации и новых методов работы. В перспективе освоение новых инструментов и методов работы, а также автоматизация HR-процессов будут способствовать снижению трудоемкости.

7. Результаты исследования фиксируют изменение востребованных компетенций HR-специалистов. Как правило, необходимость освоения новых компетенций связана с внедрением новых методов и инструментов работы. В числе HR-процессов, реализация которых в наибольшей степени требует новых компетенций – контроль и мониторинг выполнения задач, адаптация и обучение персонала, поиск, отбор и найм персонала. Анализ структуры необходимых HR-специалисту новых компетенций позволил выделить четыре группы навыков: это компетенции в сфере антикризисного управления персоналом, цифровые компетенции, soft skills (в том числе коммуникации, самоменеджмент, адаптивность), а также новые компетенции по HR-процессам. Таким образом, трансформация системы управления персоналом в условиях цифровизации и автоматизации формирует новые требования к HR-специалистам. Пятая гипотеза подтверждается частично: зафиксирован рост трудоемкости функционирования HR-служб; необходимые HR-

специалисту новые навыки включают не только цифровые компетенции, но и soft skills, навыки антикризисного управления, а также навыки реализации HR-процессов в новых условиях.

Оценивая результаты исследования организаций Новосибирской области, следует отметить, что, с одной стороны, подтвердились выводы других исследователей о повышении значимости управления персоналом в условиях введения удаленного режима работы, развитии автоматизации HR-процессов. В то же время, фиксируется и определенная региональная специфика, заключающаяся в отсутствии массового внедрения наиболее современных и эффективных инструментов реализации HR-процессов.

Учитывая, что тенденции цифровизации систем управления персоналом появились до начала пандемии и массового перехода к удаленной работе, можно утверждать, что передовые компании накопили значительный опыт в данном направлении [22; 23]. В условиях принудительного внедрения удаленного режима большинство организаций осуществляет поверхностную, своего рода «вынужденную» цифровизацию с использованием доступных средств, в ожидании возврата к прежнему формату работы. Следует отметить, что смягчение противоэпидемиологических ограничений не должно восприниматься как возможность остановить процессы диджитализации. Те компании, которые на это настроены, – потеряют время и конкурентные позиции на рынке труда. Передовые компании, создающие собственные цифровые платформы, внедряющие современные системы работы с удаленными сотрудниками, смогут привлекать персонал с наиболее актуальными компетенциями, в том числе из других населенных пунктов. В условиях растущего дефицита ресурса труда такие возможности станут несомненным конкурентным преимуществом.

Следует отметить, что для достижения успеха недостаточно проводить автоматизацию и диджитализацию. Необходимы более глубокие изменения в сфере управления человеческими ресурсами. Так, по результатам исследования актуальных практик в сфере HR в российских организациях, проведенного в 2022 г. консалтинговой группой SHL, отмечается, что «Отчасти «возвращение в оффлайн» объясняется тем, что вынужденная диджитализация затронула главным образом инструменты и технологии работы, но не стиль и культуру взаимодействия (это произошло лишь в 33% организаций). Более того, полностью

цифровая экосистема управления персоналом сегодня есть лишь в 8% организаций России»<sup>4</sup>. Эти результаты сопоставимы с оценками, полученными в нашем исследовании.

Подобные выводы сделаны и по итогам международного исследования тенденций в управлении персоналом в 2021 г., проведенного компанией Deloitte: «Компании, использующие глубокие перемены как возможность для выражения лучших качеств людей, смогут добиться процветания в сложившихся условиях. Организации, которые не смогут этого сделать, быстро окажутся в числе отстающих»<sup>5</sup>.

Внедрение комплексных автоматизированных систем для реализации HR-процессов делает более простым и эффективным введение удаленного и гибридного режимов работы. По вопросу о перспективах удаленного формата после окончания пандемии существует много мнений. Приводятся результаты опроса компании KPMG, проведенного весной 2021 г. В опросе приняли участие 500 руководителей мировых корпораций, из них лишь 17% планируют оста-

вить удаленный формат работы. В августе 2020 г. таких было 69%<sup>6</sup>. В России фиксируются подобные тенденции: по результатам исследования сервиса «Работа.ру» россиян, работающих только на «удаленке», к июлю 2021 г. осталось 11%, 6% работают в гибридном формате, а 83% – в офлайн-формате<sup>7</sup>. В то же время, передовые компании активно используют удаленный режим и его преимущества: например, в различных финансовых институтах удаленно трудятся от 30 до 85% сотрудников<sup>8</sup>. Следует отметить, что удаленный формат может быть востребован по различным причинам – это и возможность новых пандемических угроз, и предпочтения работников в новых условиях<sup>9</sup>. Поэтому организации, разрабатывающие и внедряющие комплексные автоматизированные системы организации удаленной работы персонала, будут обладать безусловными преимуществами на рынке труда.

<sup>4</sup> SHL [Электронный ресурс] URL: <https://www.shl.ru/> (дата обращения 01.12.2022).

<sup>5</sup> Международное исследование тенденций в управлении персоналом – 2021. Социально ответственный бизнес в новой реальности. Отчет компании Deloitte [Электронный ресурс] URL: <https://www2.deloitte.com/kz/ru/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2021.html> (дата обращения 04.12.2022).

<sup>6</sup> Пора в офис: почему переход на постоянную «удаленку» откладывается? [Электронный ресурс] URL: <https://www.gazeta.ru/tech/2021/03/27/13528016/remote.shtml> (дата обращения: 04.12.2022).

<sup>7</sup> Минтруд назвал число работников на удаленке после пика пандемии [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/economics/02/09/2021/61301b509a7947fb330331bf> (дата обращения: 04.12.2022).

<sup>8</sup> Банкиры не спешат с удаленки. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4663211> (дата обращения: 04.12.2022).

<sup>9</sup> Эксперты описали новые тренды на рынке труда из-за частичной мобилизации [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/economics/12/10/2022/6340141c9a79474f94a0ed2f> (дата обращения: 04.12.2022).

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Прутцкова С.В. Особенности перехода компаний на удаленную работу в условиях пандемии/ С.В. Прутцкова, Е.А. Пророкова // *Актуальные проблемы современности: наука и общество*. 2021;2(31):54-57. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-perehoda-kompaniy-na-udalennuyu-rabotu-v-usloviyah-pandemii> (дата обращения: 03.12.2022).
2. Комарова И.П. Дистанционная занятость в формируемой в России цифровой экономике: уроки пандемии / И.П. Комарова, А.В. Сигарев, Е.В. Устюжанина // *Российский экономический журнал*. 2020;(4):31-41.
3. Федченко А.А. Удаленная работа в условиях использования цифровых технологий: перспективы трансформации/ А.А. Федченко // *Экономика труда*. 2021;8(4):377-390. doi: 10.18334/et.8.4.111930. [Электронный ресурс] URL: <https://1economic.ru/lib/111930> (дата обращения: 03.12.2022).
4. Федорова Н.В. Особенности работы менеджеров в условиях перевода сотрудников на удаленную форму работы / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова, В.Г. Макеева // *Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета*. 2020;(1/2):32-43. [Электронный ресурс] URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_46216510\\_52380807.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_46216510_52380807.pdf) (дата обращения: 03.12.2022).
5. Жидяева Е.С. Преимущества и недостатки удаленной работы/ Е.С. Жидяева, Е.А. Кувалдина// *International Journal of Humanities and Natural Sciences*, vol. 4-3 (55), 2021.
6. Климова С.Г. Опыт перехода российских компаний на удаленную работу в ситуации пандемии / С.Г. Климова, И.А. Климов // *Социологические исследования*. 2021;(7):50-60. DOI: 10.31857/S013216250014470-0
7. Былков В.Г. Организационные траектории развития дистанционной занятости / В.Г. Былков // *Экономика труда*. 2022;9(3):567-586. doi: 10.18334/et.9.3.114371
8. Yankov K. V. Approaches to Measuring and Forecasting Remote Employment / K. V. Yankov// ISSN 1075-7007, *Studies on Russian Economic Development*, 2021, Vol. 32, No. 4, pp. 399–406. © Pleiades Publishing, Ltd., 2021. Russian Text © The Author(s), 2021.
9. Georgescu (Crețan), G.C., Gherghina, R., Duca, I., Postole, M.A. and Constantinescu, C.M., 2021. Determinants of Employees' Option for Preserving Teleworking After the COVID-19 Pandemic. *Amfiteatru Economic*, 23(58), pp. 669-682.
10. Radonić, M., Vukmirović, V. and Milosavljević, M., 2021. The Impact of Hybrid Workplace Models on Intangible Assets: The Case of an Emerging Country. *Amfiteatru Economic*, 23(58), pp. 770-786.
11. Busu, M. and Gyorgy, A., 2021. The Mediating Role of the Ability to Adapt to Teleworking to Increase the Organizational Performance. *Amfiteatru Economic*, 23(58), pp. 654-668.
12. Пронин В.Ю. Мотивация в условиях удаленной работы/ В.Ю. Пронин // *Russian Economic Bulletin / Российский экономический вестник*. 2021;4(3):36-39. [Электронный ресурс] URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_46355274\\_36403939.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_46355274_36403939.pdf) (дата обращения 03.12.2022).

13. Mihalca, L., Rațiu, L., Brendea, G., Metz, D., Dragan, M. & Dobre, F. (2021). Exhaustion while teleworking during COVID-19: a moderated-mediation model of role clarity, self-efficacy, and task interdependence. *Oeconomia Copernicana*, 12(2), 269–306. doi: 10.24136/oc. 2021.010
14. Воронина В.К. Управление организационным стрессом: новые методы в условиях удаленной работы/ В. К. Воронина // *Вестник Ивановского государственного университета: серия Экономика*. 2021;1(47):118-227.
15. Давыдов С.Г. Цифровые компетенции россиян и работа на самоизоляции во время пандемии COVID-19 / С. Г. Давыдов // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2021;(2):403-422. [Электронный ресурс] URL: <https://monitoringjournal.ru/index.php/monitoring/article/view/1913/1525> (дата обращения 03.12.2022).
16. Перезовова О.В. Медиакомпетентность как условие профессионального развития соискателя в цифровой трансформации рынка труда/О. В. Перезовова // *Экономика труда*. 2021;8(4):391-402. doi: 10.18334/et.8.4.111965. [Электронный ресурс] URL: <https://1economic.ru/lib/1119665> (дата обращения: 03.12.2022).
17. Галезник И.А. Социально-трудовые изменения в компаниях в период пандемии и замедленного экономического роста: исследование роли неформального интеллектуального капитала / И.А. Галезник, Н.Р. Кельчевская // *Экономика труда*. 2021;8(8):803-822. doi: 10.18334/et.8.8.112580. [Электронный ресурс] URL: <https://1economic.ru/lib/112580> (дата обращения: 03.12.2022).
18. Попова Е.А. Практика удаленной работы в малых и средних фирмах: стиль и методы управления/Е.А. Попова // *CHRONOS: экономические науки*. 2021;6(2(30)):7-9.
19. Лищук Е.Н. Трансформация требований к человеческому капиталу в условиях пандемии // Е. Н. Лищук, С. Д. Капелюк // *Экономика труда*. 2021;8(2):219-232. doi: 10.18334/et.8.2.111644. [Электронный ресурс] URL: <https://1economic.ru/lib/111644> (дата обращения: 02.12.2022).
20. Герчикова Т.Я. Развитие цифровых компетенций персонала / Т.Я. Герчикова, Н.И. Дегтярев, В.В. Кириленко // *Экономика труда*. 2021;8(6):585-600. doi: 10.18334/et.8.6.112185. [Электронный ресурс] URL: <https://1economic.ru/lib/112185> (дата обращения: 03.12.2022).
21. Карташова Л.В. Минимизация социально-экономических потерь высвобождения персонала в условиях экономического кризиса и преодоления последствий распространения новой коронавирусной инфекции / Л.В. Карташова // *Вестник РЭУ имени Г.В. Плеханова*. 2020;17(4 (112)):87-96.
22. Осовицкая Н.А. HR DIGITAL. Практики лучших работодателей. СПб.: Питер, 2018. 416 с.
23. Осовицкая Н.А. HR #digital #бренд#аналитика #маркетинг. СПб.: Питер, 2019. 400 с.

## REFERENCES

1. Prutskova S.V. Prorokova E.A. Features of the transition of companies to remote work in a pandemic. *Current Problems of our Time: Science and Society*. 2021;2(31):54-57. [Electronic resource] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-perehoda-kompaniy-na-udalennuyu-rabotu-v-usloviyah-pandemii> (accessed on 03.12.2022.)
2. Komarova I.P., Sigarev I.P., Ustyuzhanina A.V. Remote employment in the digital economy being formed in Russia: Lessons of the pandemic. *Russian Economic Journal*. 2020;(4):31-41. (In Russ.).
3. Fedchenko A. A. Remote work in the conditions of using digital technologies: Prospects for transformation. *Labor Economics*. 2021;8(4):377-390. DOI: 10.18334/et.8.4.111930. [Electronic resource] URL: <https://1economic.ru/lib/111930> (accessed on 03.12.2022.)
4. Fedorova N.V., Minchenkova O.Yu., Makeeva V.G. Features of managers' work in conditions of transferring employees to a remote form of work. *Science and Art of Management. Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*. 2020;(1/2):32-45. [Electronic resource] URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_46216510\\_52380807.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_46216510_52380807.pdf) (accessed on 03.12.2022.)
5. Zhidyayeva E. S., Kuvaldina E.A. Advantages and disadvantages of remote work. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 2021;4-3(55).
6. Klimova S.G., Klimov I.A. Experience of transition of Russian companies to remote work in a pandemic situation. *Sociological Research*. 2021;(7):50-60. DOI: 10.31857/S013216250014470-0
7. Bylkov V.G. Organizational trajectories of remote employment development. *Labor Economics*. 2022;9(3):567-586. DOI: 10.18334/et.9.3.114371
8. Yankov K.V. Approaches to Measuring and Forecasting Remote Employment. *Studies on Russian Economic Development*. 2021;32(4):399-406.
9. Georgescu (Crețan) G.C., Gherghina R., Duca I., Postole M.A., Constantinescu C.M. Determinants of Employees' Option for Preserving Teleworking After the COVID-19 Pandemic. *Amfiteatru Economic*. 2021;23(58):669-682.
10. Radonić, M., Vukmirović, V. and Milosavljević, M. The Impact of Hybrid Workplace Models on Intangible Assets: The Case of an Emerging Country. *Amfiteatru Economic*. 2021;23(58):770-786.
11. Busu M., Gyorgy A., The Mediating Role of the Ability to Adapt to Teleworking to Increase the Organizational Performance. *Amfiteatru Economic*. 2021;23(58):654-668.
12. Pronin V.Yu. Motivation in the conditions of remote work. *Russian Economic Bulletin*. 2021;4(3):36-39. [Electronic resource] URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_46355274\\_36403939.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_46355274_36403939.pdf) (accessed on 03.12.2022.)
13. Mihalca L., Rațiu L., Brendea G., Metz D., Dragan M., Dobre F. Exhaustion while teleworking during COVID-19: A moderated-mediation model of role clarity, self-efficacy, and task interdependence. *Oeconomia Copernicana*. 2021;12(2):269–306. DOI: 10.24136/oc. 2021.010
14. Voronina V.K. Organizational stress management: New methods in remote work. *Bulletin of Ivanovo State University: Economics Series*. 2021;1(47):118-227. (In Russ.).
15. Davydov S.G. Digital competencies of Russians and work on self-isolation during the COVID-19 pandemic. *Monitoring public opinion: Economic and social changes*. 2021;(2):403-422. [Electronic resource] URL: <https://monitoringjournal.ru/index.php/monitoring/article/view/1913/1525> (accessed on 03.12.2022.)
16. Perevozova O.V. Media competence as a condition for the professional development of an applicant in the digital transformation of the labor market. *Labor Economics*. 2021;8(4):391-402. DOI: 10.18334/et.8.4.111965. [Electronic resource] URL: <https://1economic.ru/lib/1119665> (accessed on 03.12.2022.)
17. Galeznik I.A., Kelchevskaya N.R. Social and labor changes in companies during the pandemic and slow economic growth: The role of informal intellectual capital. *Labor Economics*. 2021;8(8):803-822. DOI: 10.18334/et.8.8.112580. [Electronic resource] URL: <https://1economic.ru/lib/112580> (accessed on 03.12.2022.)
18. Popova E.A. Remote work practice in small and medium-sized firms: Management style and methods. *CHRONOS: Economic Sciences*. 2021;6(2(30)):7-9.



19. Lischuk E N., Kapelyuk S.D. Transformation of human capital requirements in the conditions of a pandemic. *Labor Economics*. 2021;8(2):219-232. DOI: 10.18334/et.8.2.111644. [Electronic resource] URL: <https://1economic.ru/lib/111644> (accessed on 02.12.2022.)
20. Gerchikova T.Ya., Degtyarev N.I., Kirilenko V.V. Development of digital competencies of personnel. *Labor Economics*. 2021;8(6):585-600. DOI: 10.18334/et.8.6.112185. [Electronic resource] URL: <https://1economic.ru/lib/112185> (accessed on 03.12.2022.)
21. Kartashova L.V. Minimization of socio-economic losses of staff release in conditions of economic crisis and overcoming the consequences of the spread of a new coronavirus infection. *Bulletin of Plekhanov Russian University of Economics*. 2020;17(4(112)):87-96. (In Russ.).
22. Osovitskaya N.A. HR DIGITAL. *Practices of the best employers*. St. Petersburg: Peter; 2018. 416 p.
23. Osovitskaya N. A. HR #digital #brand #analytics #marketing. St. Petersburg: St. Petersburg; 2019. 400 p.

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Татьяна Георгиевна Озерникова** – доктор экономических наук, профессор Новосибирского государственного технического университета, Новосибирск, Россия  
**Tat'yana G. Ozernikova** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, Russia  
<http://orcid.org/0000-0001-5479-4406>  
 ozernikova@mail.ru



**Алёна Александровна Борисова** – доктор экономических наук, доцент, профессор Сибирского государственного университета водного транспорта, доцент Новосибирского государственного технического университета, Новосибирск, Россия  
**Alyona A. Borisova** – Dr. Sci. (Econ.), Associate Professor, Professor, Siberian State University of Water Transport, Associate Professor, Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, Russia  
<http://orcid.org/0000-0003-1501-2234>  
 bborisova2012@yandex.ru



**Кристина Вячеславовна Нагапетян** – ассистент Новосибирского государственного технического университета, Новосибирск, Россия  
**Kristina V. Nagapetyan** – Assistant, Novosibirsk State Technical University, Novosibirsk, Russia  
<http://orcid.org/0000-0001-7022-6038>  
 kris.v.tr@gmail.com

*Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.  
 Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

### ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

**Озерникова Т.Г.** – научное руководство исследованием, подготовка общей концепции исследования, определение цели и задач исследования, разработка концепции и методологии статьи, анализ научной литературы, содержательный анализ и интерпретация полученных результатов, формирование выводов исследования.  
**Борисова А.А.** – инициация исследования, подготовка общей концепции исследования, выстраивание логико-структурной схемы исследования, конкретизация методов анализа, интерпретация полученных результатов, обоснование теоретико-методологических положений, разработка концепции и методологии статьи.  
**Нагапетян К.В.** – применение логического подхода к объекту исследования, анализ научной литературы и материалов, организация сбора эмпирических данных, подготовка базы данных, обработка и анализ результатов, формирование выводов исследования.

### AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

**Ozernikova T.G.** – supervised the research, developed the conceptual framework of the study, determined the purpose and objectives of the research, developed the concept and methodology of the article, scientific literature analysis, substantive analysis and interpretation of the results, and wrote the research conclusions.  
**Borisova A.A.** – research initiation, developed the conceptual framework of the study, built a logical-structural scheme of research, identified the analysis methods, interpreted the results, substantiated the theoretical and methodological provisions, developed the concept and methodology of the article.  
**Nagapetyan K.V.** – applied a logical approach to the object of research, scientific literature analysis, analyzed the materials, collected empirical data, prepared a database, results processing and analysis, and wrote the research conclusions.

*Статья поступила в редакцию 12.12.2022; после рецензирования 29.12.2022, принята к публикации 10.01.2023.  
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 12.12.2022; revised on 29.12.2022 and accepted for publication on 10.01.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## КНИЖНОЕ ОБОЗРЕНИЕ



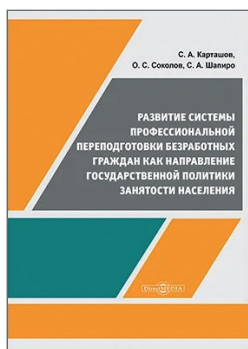
### Универсальный базовый доход: шанс для России?

*монография*

**В.Н. Бобков, [и др.]; под ред. В.Н. Бобкова (отв. ред.), Е.В. Одинцовой**

Москва: РЭУ им. Г.В. Плеханова. – Ижевск: Шелест, 2022. – 360 с. ISBN: 978-5-6048876-5-3

Коллективная монография подготовлена по результатам исследования проекта Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) «Безусловный базовый доход как регулятор повышения уровня и качества жизни: теоретико-методологическое обоснование, переходные формы и инструментарий для тестирования в России». В рамках исследования, выполненного в Научном центре экономики труда Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова (РЭУ) в 2020–2022 гг., рассматривается феномен универсального базового дохода (УБД): теоретико-методологические основы; современное состояние исследований и страновые эксперименты; оценивание готовности России к введению переходных форм базового дохода (БД) российскими экспертами и респондентами; профили приоритетных категорий для выплаты БД; постановка и моделирование экспериментов по установлению БД. Монография адресована специалистам, аспирантам и студентам, занимающимся проблемами труда и занятости, повышения уровня и качества жизни.



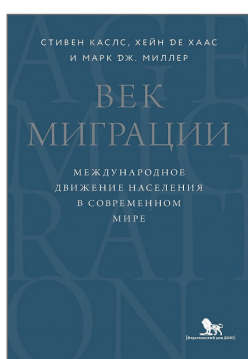
### Развитие системы профессиональной переподготовки безработных граждан как направление государственной политики занятости населения

*монография*

**Сергей Карташов, Олег Соколов, Сергей Шапиро**

Москва: Директ-Медиа, 2023. – 144 с. ISBN: 978-5-4499-3574-8

Настоящая монография анализирует состояние системы профессионального обучения безработных граждан в Российской Федерации как приоритетное направление государственной политики занятости населения в современных социально-экономических условиях. По результатам проведенного анализа авторами разработаны научно-практические рекомендации по совершенствованию системы профессионального обучения безработных граждан. Монография рассчитана на ученых и специалистов в области экономики труда и занятости населения, практических работников служб занятости населения, занимающихся профессиональным переобучением безработных граждан, преподавателей социально-экономических дисциплин, аспирантов, обучающихся по направлению подготовки 38.06.01 Экономика (научная направленность 5.2.3 Отраслевая и региональная экономика (экономика народонаселения и экономика труда)), а также на всех, кто интересуется проблемами занятости населения в отечественной экономике.



### Век миграции: международное движение населения в современном мире

**Стивен Каслс, Хейн де Хаас, Марк Дж. Миллер**

Москва: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2022. – 512 с. ISBN: 978-5-85006-390-0

Этот труд дает базовые знания, необходимые для объемного и непредвзятого представления о миграционном феномене. Авторы показывают, как выглядели международные передвижения населения в эпоху колониализма (XVII–XIX вв.), индустриализации (1850–1920), в межвоенный период, после 1945 г., а также подробно описывают их современное состояние, беря за точки отсчета кризисы 1973 и 2008 гг. Характеризуя глобальные миграции наших дней, авторы подробно останавливаются на миграционных процессах в Европе, Северной и Южной Америке, Азиатско-Тихоокеанском регионе, Южной Азии, Африке и на Ближнем Востоке. В книге нашли подробное освещение все ключевые теоретические и политические вопросы, прямо или косвенно связанные с международными миграциями, — безопасность, состояние рынка труда, изменения электорально-политического ландшафта в развитых странах под влиянием антимиграционных настроений и роста правого популизма, а также общественные дебаты вокруг национальной культуры. Для специалистов, преподавателей и студентов, а также для всех интересующихся миграционной проблематикой.

## Научно-практический журнал «Социально-трудовые исследования»

Издается 4 раза в год. Рецензируемое издание. Входит в систему РИНЦ и в список журналов ВАК. Распространяется по подписке.

**Тираж** – 500 экз.

**Научные направления** – экономические и социологические науки.

**Учредитель** – Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России).

**Главный редактор** – Волгин Николай Алексеевич, д. э. н., профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России.

**В состав редакционной коллегии** журнала входят известные ученые, экономисты и социологи, специалисты-эксперты из ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, МГУ им. М.В. Ломоносова, РАНХиГС при Президенте РФ, РСПП, Финансового университета при Правительстве РФ, Высшей школы экономики, АТиСО, СПбГУ, а также зарубежных стран – Украины, Белоруссии, Узбекистана, ФРГ, Казахстана и др.

**Содержательные рубрики журнала:**

- Слово главного редактора
- Труд и социум: теоретический ракурс
- Рынок труда и занятость
- Охрана труда
- Производительность труда
- Будущее сферы труда
- Демография
- Социология и психология труда
- Человеческий капитал. Профессиональные квалификации
- Управление человеческими ресурсами
- Доходы населения и оплата труда
- Уровень и качество жизни
- Социальная защита и социальное партнерство
- Тема для дискуссии: трибуна ученого
- Новые книги и труды
- Официальные документы.

**Ключевой принцип** подбора материалов для журнала – исследовательский. Статьи должны иметь исследовательскую (экономическую, социологическую и др.) базу анализа, оценок и полученных конечных научно-практических результатов.

<https://www.vcot.info/magazine>

**E-mail:** [nvolgin@vcot.info](mailto:nvolgin@vcot.info); [journal-ecotrud@vcot.info](mailto:journal-ecotrud@vcot.info). **Тел.:** +7(495) 917-38-50.

### Как оформить подписку на журнал

Оформить подписку вы можете любым удобным для Вас способом:

- По каталогу «Объединенный каталог "Пресса России"» ([www.pressa-rf](http://www.pressa-rf), индекс 66271)
- Через интернет-магазин «Пресса по подписке» (<https://www.akc.ru>)  
[https://www.pressa-rf.ru/cat/1/edition/y\\_e66271/](https://www.pressa-rf.ru/cat/1/edition/y_e66271/)  
[https://www.akc.ru/itm/sot\\_sialno-trudovy\\_ie-issledovaniy\\_a/](https://www.akc.ru/itm/sot_sialno-trudovy_ie-issledovaniy_a/)
- Заказав счет по телефону **8 (499) 164-98-74** или электронной почте [sokolovaAS@vcot.info](mailto:sokolovaAS@vcot.info)
- Отправить письмо почтой России по адресу: **105043, г. Москва, улица 4-я Парковая дом 29, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, административный отдел.**

Стоимость 1 экземпляра журнала – 396 руб.

В заявке необходимо указать полное наименование организации, почтовый адрес (юридический или фактический), банковские реквизиты с обязательным указанием ИНН и КПП, способ доставки. В случае доставки по почте в счет будут внесены почтовые расходы.

### Форма заявки на получение журнала

|  |          |   |           |   |
|--|----------|---|-----------|---|
| Организация (полное наименование)            |          |   |           |   |
| ФИО, должность руководителя                  |          |   |           |   |
| Адрес фактический                            |          |   |           |   |
| Адрес юридический                            |          |   |           |   |
| Банковские реквизиты (ИНН и КПП обязательно) |          |   |           |   |
| № №  | 1        | 2 | 3         | 4 |
| Количество экземпляров                       |          |   |           |   |
| Способ доставки                              | По почте |   | Самовывоз |   |
| Адрес доставки                               |          |   |           |   |
| Контактное лицо                              |          |   |           |   |
| Контактный телефон, факс, e-mail             |          |   |           |   |

## ИССЛЕДОВАНИЯ / СТРУКТУРА

Институт проводит фундаментальные и прикладные научные работы, осуществляет регулярные мониторинговые исследования, результаты которых представлены в популярных научных изданиях, в том числе в научном журнале института.

В структуре ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России действуют научные центры, испытательные лаборатории, орган по сертификации СИЗ, диссертационный совет.

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Около 5 000 специалистов ежегодно проходят обучение по разным образовательным программам во ВНИИ труда.

В институте за последние 10 лет были подготовлены и прошли защиту более 170 соискателей ученых степеней докторов и кандидатов наук.

Ежегодно сотрудники института участвуют в десятках открытых онлайн семинаров, посвященных социально-трудовой тематике.

Федеральное государственное бюджетное учреждение  
**«ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА»**  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

## ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНСТИТУТА

Научные сотрудники института постоянно проводят более 40 исследований по широкому спектру вопросов социально-трудовой сферы, в том числе охраны труда.

Ежегодно ими публикуются более 500 статей, монографий и учебников.

Институт является организатором и участником всероссийских и международных научных мероприятий.

ВНИИ труда сопровождает такие значимые в масштабах страны проекты, как развитие системы квалификаций, работа с высшим кадровым резервом государственной службы, повышение производительности труда и поддержка занятости населения.

## КОНТАКТЫ

105043 Москва,  
ул. 4-я Парковая, 29.  
Тел.: (499) 367-13-09;  
факс: (499) 164-93-20  
E-mail: [vcot@vcot.info](mailto:vcot@vcot.info)  
<http://www.vcot.info>

УРАЛЬСКИЙ  
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ФИЛИАЛ  
620142, г. Екатеринбург,  
ул. Щорса, д. 15,  
E-mail: [umco@umco.ru](mailto:umco@umco.ru)  
Тел.: +7 (343) 266-26-85