

«ТРУД И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ»
Рецензируемый научный журнал

Решением Президиума Высшей аттестационной комиссии (ВАК) Министерства образования и науки РФ журнал «Труд и социальные отношения» включен в перечень рецензируемых научных изданий ВАК, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук по отраслям науки: 08.00.00 – экономические науки; 10.00.00 – юридические науки; 22.00.00 – социологические науки.

Зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).

Свидетельство о регистрации средства массовой информации № 018560 от 01 марта 1999 г.

Зарегистрирован Международным центром стандартной нумерации сериальных изданий (International Standard Serial Numbering — ISSN) с присвоением международного стандартного номера ISSN 2073-7815 (print), ISSN 2541-996X (online).

Включен в базы данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ), ULRICHSWEB.

Публикуемые материалы прошли процедуру рецензирования и экспертного отбора.

Категория информационной продукции «16+»

**СВЕДЕНИЯ О СОСТАВЕ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА И РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ
ЖУРНАЛА «ТРУД И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ»**

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Кузьмина Нина Николаевна – председатель Редакционного совета, кандидат экономических наук, доцент, ректор ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация
Шарков Феликс Изосимович – заместитель председателя Редакционного Совета, Заслуженный деятель науки РФ, доктор социологических наук, профессор, проректор ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация

Агзамов Рафик Закариевич – доктор социологических наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», г. Уфа, Российская Федерация

Александрова Ольга Аркадьевна – доктор экономических наук, профессор, заместитель директора по научной работе ФГБУН «Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН», г. Москва, Российская Федерация

Рао Бадринат – PhD, JD, профессор университета Кеттеринг, г. Флинт, США

Балабанова Анна Владимировна – доктор экономических наук, профессор, ректор АНО ВО «Российская академия предпринимательства», г. Москва, Российская Федерация

Беломестнов Виктор Георгиевич – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики, организации и управления производством ФГБОУ ВО «Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления», г. Улан-Удэ, Российская Федерация

Пенчев Васил – PhD, профессор института исследований общества и знаний Болгарской Академии Наук, г.София, Республика Болгария

Волкова Ольга Александровна – доктор социологических наук, профессор, заведующая кафедрой социальной работы ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», г. Белгород, Российская Федерация

Гришина Татьяна Васильевна – доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация

Гусева Валентина Ивановна – доктор экономических наук, профессор Кыргызско-Российского Славянского университета, г. Бишкек, Кыргызская Республика

Дашин Алексей Викторович – доктор юридических наук, профессор кафедры гуманитарных, социально-экономических и информационно-правовых дисциплин Новороссийского филиала Краснодарского университета МВД России, г. Новороссийск, Российская Федерация

Агуас Джов Джим – PhD, профессор университета Санто Томас, г. Манила, Республика Филиппины

Долженкова Юлия Вениаминовна – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и управления персоналом ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация

Зубок Юлия Альбертовна – доктор социологических наук, профессор, заведующая отделом социологии молодежи ФГБУН «Институт социально-политических исследований», г. Москва, Российская Федерация

Дура Иоан – PhD, профессор теологического факультета университета Овидия, г. Константа, Республика Румыния

Валкова Катарина – PhD, PDr, профессор Жилинского университета, г. Жилина, Словацкая Республика

Корнев Аркадий Владимирович – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой теории, истории государства и права ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация

Мельник Маргарита Викторовна – Заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор экономических наук, профессор кафедры «Аудит и контроль» ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва, Российская Федерация

Псарева Надежда Юрьевна – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики и менеджмента ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация

Ландье Убер – PhD, профессор Высшей школы коммерции, вице-президент Института социального аудита, г. Париж, Франция

Хубиев Кайсын Азретович – профессор экономического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, г. Москва, Российская Федерация

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Амонова Дильбар Субхоновна – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры «Менеджмент и туризм» Российско-Таджикского (Славянского) университета, г. Душанбе, Республика Таджикистан

Бочаров Михаил Петрович – доктор социологических наук, профессор кафедры непроеизводственной сферы и социальных технологий ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация

Гладков Николай Георгиевич – кандидат юридических наук, проректор ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация

Князев Сергей Николаевич – доктор юридических наук, профессор, ректор Международного университета «МИТСО» г. Минск, Республика Беларусь

Мошняга Валерий Георгиевич – доктор политических наук, профессор, профессор Молдавского государственного университета, факультет международных отношений, политических и административных наук, г. Кишинев, Республика Молдова

Сафонов Александр Львович – доктор экономических наук, профессор, проректор ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Ананченкова Полина Игоревна – кандидат социологических наук, кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры непроеизводственной сферы и социальных технологий ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|--|
| ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ. ЭКОНОМИКА ТРУДА. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ | Балашова Н.В., Кузнецова Н.В. Влияние организационной культуры на эффективность работы компании 5 |
| | Баева О.Н., Шерстянкина Н.П. Оценка участия работников организаций в дополнительном образовании (обучении) 16 |
| | Былков В.Г., Самарина М.В. Видовые и качественные изменения спроса на рабочую силу под воздействием трудовой мобильности 27 |
| | Васильева А.А., Солодова Н.Г. Управление производительностью труда научно-педагогических работников. 39 |
| | Нефедьева Е.И., Седых О.Г. Социальная защита инвалидов в сфере труда и занятости: социологический аспект 52 |
| | Носырева И.Г., Белобородова Н.А. Особенности внедрения профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения» 63 |
| | Озерникова Т. Г. Кадровые риски российских университетов 81 |
| | Скавитин А.В. Подходы к оценке качества коллективных договоров. . . . 93 |
| | Фонталова Н.С., Турганова Г.Э., Артамонова В.В. Особенности мотивационной сферы работников В2С сектора с различным отношением к деньгам. 103 |
| | Тарабан О.В. Внутрифирменная мобильность персонала в контексте концепции качества трудовой жизни 116 |
| | Марыганова Е.А., Шапиро С.А. Неравенство доходов и бедность населения – факторы социально-экономической нестабильности в России 126 |
| | Осипов Е.М. Институционализация социального партнерства в российском обществе. 137 |
| | Хазели Реза Проблемы восприятия мигрантов в принимающем сообществе 146 |

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ
ТЕОРИЯ.
ЭКОНОМИКА
ТРУДА.
УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ**

Рофе А.И.

О трудовых статистических грациях населения 154

Чарьев Р.Р.

От конкретной ситуации в экономике
к формированию влияния и достижению успеха 166

Шаркова И.В.

Томские вузы: перспективы максимизации
конкурентной позиции посредством управления
имиджем (на примере ТГУ) 174

Tonkonog V.V., Filatova E.V., Konfino K.V

The main strategic directions of development
and capacity building of the staff of the federal
customs service of Russia 187

Makashina I.I., Filatova E.V.

Training and employment of women in maritime industry . . . 208

Galaeva E.V., Kumar Y.

The living wage – we do need it in Russia 217

Gatapova Yu.B.

Development of road service facilities: legal aspects 228

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ КОМПАНИИ

Балашова Н.В.¹, Кузнецова Н.В.¹

¹ Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

Сведения об авторах: Балашова Надежда Валерьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета. Адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11.

Тел. 8-3952-500008 (183). E-mail: balashovanv@bgu.ru

Кузнецова Наталья Викторовна – кандидат экономических наук, заведующая кафедрой экономики труда и управления персоналом, доцент Байкальского государственного университета. Адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11. Тел. 8-3952-500008 (136). E-mail: kuznetsovanv1@bgu.ru

Аннотация. Изучено влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации. Рассмотрены подходы отечественных и зарубежных ученых к измерению уровня развития организационной культуры компании как фактора эффективной работы организации. Представлен обзор теоретических моделей, объясняющих степень и характер влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации. Для исследования влияния организационной культуры выбрана методика Д. Денисона. В качестве основного метода исследования использован экспертный опрос. В качестве экспертов выступили 40 руководителей высшего и среднего звена управления четырех организаций г. Иркутска. Определен общий уровень развития организационной культуры компаний, дана оценка различных параметров организационной культуры (приспособляемость, миссия, последовательность, причастность). Сделаны следующие выводы: 1) степень развития отдельных параметров организационной культуры определяет характер их влияния на эффективность деятельности организации, 2) каждая организация, ее позиция на рынке, стратегия и культура по-своему уникальны, поэтому анализ влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации должен иметь ситуационный характер, учитывать специфику и конкретные условия ее функционирования. Управлять организационной культурой необходимо, так как это оказывает значительное влияние на трудовое поведение работников и корпоративное развитие, способствует стабильной работе компании и повышению эффективности ее деятельности.

Ключевые слова: организационная культура, эффективности деятельности, удовлетворенность трудом, модели влияния организационной культуры, кадровая безопасность.

Для цитирования: Балашова Н.В., Кузнецова Н.В. Влияние организационной культуры на эффективность работы компании. Труд и социальные отношения. Т. 29. № 3. 2018. С. 5-15. DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-5-15

Изучению факторов, которые оказывают влияние на эффективность деятельности организации, посвящено большое количество работ отечественных и зарубежных ученых. В качестве таковых выделяют состав и структуру активов (динамику и структуру денежных запасов, дебиторскую задолженность), состав и структуру капитала, структуру выпуска продукции, величину издержек по сравнению с доходами, себестоимость продукции, влияние ассортиментных сдвигов и другие.

В последнее время внимание исследователей обращено на изучение взаимосвязи организационной культуры и эффективности деятельности компании. Куль-

тура организации как инструмент повышения эффективности ее работы рассматривается в трудах В.А. Спивака, В.В. Козлова, А.О. Блиновой, О.В. Василевской, О.С. Виханского, А.М. Жемчугова и многих других.

Цель статьи – изучить существующие теоретические концепции, объясняющие степень и характер влияния организационной культуры на эффективность работы организации, оценить возможность их применения в практике деятельности российских компаний.

Для достижения поставленной цели рассмотрим критерии эффективной деятельности организации, существующие подходы российских и зарубежных исследователей, касающиеся оценки влияния организационной культуры на эффективную работу организации.

Критерии оценки эффективной работы организации

Для оценки эффективности деятельности организации используются различные показатели: доля рынка, рост продаж, прибыльность, рентабельность продаж, рентабельность продукции [19. С. 89], качество продукции (услуг), конкурентоспособность продукции (услуг), удельный вес высококвалифицированного персонала, удельный вес творческого (креативного) персонала, занятого созданием новых, инновационных идей и их генерацией, количество инновационной продукции на рынке товаров и услуг [6].

При формировании показателей оценки эффективности деятельности необходимо учитывать вид экономической деятельности организации. Так, для образовательного учреждения можно использовать такие показатели, как качество образовательных услуг, многоуровневость подготовки выпускников (бакалавры, специалисты, магистры и т.д.), многоаспектность сервиса в связи с разнообразием предоставляемых образовательных услуг, многофункциональность, количество новых технологий и знаний, ориентированных на научные исследования и разработки и т.д. [4].

Таким образом, решая вопрос о влиянии культуры организации на эффективность ее деятельности, необходимо учитывать, что, во-первых, разработка универсальных критериев оценки эффективности деятельности организации является очень сложной задачей, во-вторых, под эффективностью стоит понимать не только финансовую составляющую деятельности организации.

Влияние организационной культуры на эффективную работу организации: обобщение теоретических подходов

Изучению влияния организационной культуры на деятельность организации посвящено большое количество исследований.

Культура организации как совокупность формальных и неформальных правил, норм, ценностей, определяющих способ интеграции людей для достижения поставленных целей, оказывает влияние на поведение работников.

Влияние организационной культуры на организационное поведение проявляется двояко. С одной стороны, культура и поведение оказывают взаимное влияние, с другой, – культура влияет не только на то, что делают люди, но и на то, как они это делают. Как результат, организационная культура не только управляет поведением персонала, но и сама формируется в процессе взаимодействия работников, их трудовой деятельности [10. С. 125].

В исследованиях подчеркивается положительное влияние организационной культуры на психологический климат в коллективе. Сильная организационная культура (нормы и правила разделяются большинством сотрудников, им ясны ценности ор-

ганизации), прежде всего, отражается на микроклимате внутри организации, формирует приверженность персонала. В зависимости от того, насколько сотрудники комфортно работают в данном коллективе, какие отношения складываются внутри коллектива, зависит то, как он будет выполнять свою работу. Это, в свою очередь, будет способствовать повышению заинтересованности, мотивации и, как следствие, росту удовлетворенности трудом. Взаимное влияние корпоративной культуры и социально-психологического климата в коллективе исследуется в трудах Т.Б. Ивановой, Е.А. Журавлевой, Ю.П. Платонова, Б.Д. Парыгина, О.И. Жданова и других.

Существующая организационная культура воздействует на работников, что приводит к положительным изменениям производительности труда, конкурентоспособности предпринимательской деятельности [7; 16; 17; 19; 20].

В исследованиях доказывается позитивное влияние организационной культуры на кадровую безопасность организации [14; 9; 22]. Т.Г. Озерниковой, Н.В. Кузнецовой рассмотрены структурные элементы организационной культуры и их значение для формирования безопасного поведения персонала, доказана роль корпоративной культуры в противодействии угрозам кадровой безопасности организации.

Влияние культуры на деятельность организации рассматривается современными авторами и с других позиций. Так, И.С. Дмитриева, С.И. Копылов, Ю.Б. Прибытков, В.О. Шелекета характеризуют влияние корпоративной культуры на показатели социально-психологической взаимосвязи между корпоративной и организационной культурой [4]. И.В. Корнеева, Г.Н. Русакова анализируют основные направления повышения эффективности малых инновационных предприятий через влияние организационной культуры на принципы работы предприятия, деловой ритм, порядок, поддержку творческого потенциала [6]. О.А. Шутова излагает подход к организационной культуре компании через определение ее качества [21].

Стоит учитывать, что организационная культура присуща любой организации. Она может формироваться посредством выделения ключевых ценностей компании, определения ее положительных характеристик, закрепления их в локальных нормативных актах (например, в кодексе этики, кодексе корпоративной культуры и т.д.). Использование такого подхода нацеливает персонал на соблюдение принципов, ценностей организационной культуры, влияет на формирование организационного поведения, которое способствует повышению эффективности работы компании вообще и трудовой деятельности в частности. Вместе с тем организационная культура может складываться и в силу естественных условий. Однако это не означает, что в этом случае она не оказывает влияния на организационную эффективность.

Можно согласиться с Д. Коттером и Д. Хескеттом, которые доказывают, что только сильная организационная культура обеспечивает организационную эффективность [24]. Однако измерение влияния организационной культуры на эффективность работы компании представляется очень сложной задачей, так как для этого необходимо выделить не только влияние отдельных элементов организационной культуры на показатели эффективности, но и дать оценку их вклада в повышение эффективности деятельности.

На сегодняшний день в мировой практике теоретическими моделями, которые могли бы измерить влияние организационной культуры на эффективность компании, являются: процессная модель В. Сате [26], модель совершенства Т. Питерса и Р. Уотермана [11], модель Парсонса AGIL [1], модель конкурирующих ценностей Квина и Рорбаха [1]. В этих работах для оценки изучаемой проблемы применяются качественные характеристики организационной культуры. Ряд авторов (Т. Дил

и А. Кеннеди [23], Д. Коттер и Дж. Хескетт [25], Д. Денисон и К.Фей [24], Д. Мейстер [8] и др.) рассматривают степень развития организационной культуры, которая может быть определена количественными показателями.

Рассмотрим критерии, которые могут быть использованы для оценки эффективности организационной культуры как фактора успешной работы компании (табл. 1).

Приведенные критерии позволяют представить оценку эффективности организационной культуры, характерной для организации в настоящий момент, определить проблемы, узкие места в продвижении ценностных установок, потенциальные возможности и пути развития организационной культуры. Однако большинство показателей предполагают лишь качественную оценку, имеют описательный характер, и, следовательно, их затруднительно использовать для определения взаимозависимости уровня развития организационной культуры и эффективности деятельности организации.

Методические подходы к оценке влияния культуры организации на ее эффективность: возможности использования

Рассмотрим существующие подходы к оценке влияния культуры организации на ее эффективную работу (табл. 2).

Для исследования влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации была выбрана методика Д. Денисона. Ее апробация проводилась в четырех организациях г. Иркутска: в производственном объединении, транспортной компании, гостинице, торговой компании. В опросе принимали участие руководители высшего и среднего звена управления, стаж работы респондентов свыше пяти лет. Всего было опрошено по 10 человек от каждой организации.

В ходе исследования выдвинута гипотеза: степень развития отдельных параметров организационной культуры компании определяет характер (негативный при низком уровне развития и наоборот) их влияния на эффективность деятельности организации.

Стоит отметить основные трудности при проведении исследования: сложность интерпретации респондентами отдельных параметров организационной культуры, высокую трудоемкость заполнения и обработки полученных результатов исследования. Кроме того, при оценивании по пятибалльной шкале сработал «школьный эффект», когда оценки 1 и 2 практически не выбирались респондентами.

Полученные результаты представлены в табл. 3.

При интерпретации результатов расчета по параметрам «приспособляемость», «миссия», «последовательность», «причастность» организационной культуры стоит учитывать, что высокие значения параметров «приспособляемость» и «миссия» оказывают положительное влияние на доходы, рост продаж и долю рынка. Если значения по этим параметрам будут выше 75%, то в организации может наблюдаться рост продаж и доли рынка. Аналогичные значения по параметрам «миссия» и «последовательность (стабильность)» влияют на повышение финансовых показателей, в том числе показателей рентабельности (ROA, ROI и ROS). Значения параметров «последовательность» и «вовлеченность» связаны с качеством, удовлетворенностью работников и отдачей от инвестиций, а «вовлеченность» и «приспособляемость (гибкость)» – с развитием продукта и инноваций.

В ходе исследования выявлено, что уровень развития организационной культуры во всех организациях (за исключением организации гостиничного бизнеса, где он равен 0,81) невысок, что является фактором, сдерживающим развитие организаций.

Таблица 1. Критерии организационной культуры как фактора организационной эффективности

Table 1. Criteria of organizational culture as a factor of organizational effectiveness

| Автор | Критерии, предлагаемые для оценки организационной культуры |
|---------------------------------|---|
| Израелян Г.С. | Мотивированность персонала, ценностное полагание, видимая атрибутивность, наличие конкретной формы организации бизнес-процессов, характер деятельности организации, учет внешнего воздействия на организацию и сотрудников |
| Соломанидина Т.О. | Лояльность (удовлетворенность работой), совпадение личных целей и ценностей с компанией, удовлетворенность стилем лидерства), обучение и коммуникации (удовлетворенность программой карьерного роста, частотой общекорпоративных мероприятий, существующей системой обучения), социальный микроклимат (позитивное восприятие коллег (как партнеров), низкая конфликтность в коллективе, необходимость взаимопомощи и взаимовыручки), мотивированность (удовлетворенность условиями труда, моральным и материальным стимулированием) |
| Методика компании Тауэрс Перрин | Эффективность структуры и процессов, обучение, координация и работа в команде, объем работ / ресурсы, средства и условия работы, понимание ценности потребителя, ориентация на данные, контроль производительности, вовлечение работников, сосредоточенность на установленных приоритетах |
| Грошев И.В., Мищенко А.А. | Формальная и неформальная структура организации, стиль руководства, методы принятия решений, технологии информационного обмена и обратной связи, культура производства и труда, качество выпускаемой продукции, уровень технологической модернизации, этическая состоятельность культуры, имидж организации и др. |
| Гайдаржи Е.С. | Делегирование полномочий, командная работа, развитие персонала, базовые ценности, согласие, координация, управление изменениями, ориентация на потребителя, организационное обучение, стратегический фокус, цели, задачи, видение |
| Фей К., Денисон Д. | Характеристики организационной культуры по четырем направлениям: приспособляемость (адаптивность), миссия, последовательность (взаимодействие), причастность (вовлеченность). Каждая характеристика имеет по три индикатора |
| Мейстер Д. | Самосовершенствование, лидерство, психологический климат в коллективе, высокие стандарты, ориентация на долгосрочные цели, справедливое вознаграждение, удовлетворенность сотрудников |
| Левкин Н.В. | Выделены двадцать показателей, разделенные по трем группам: уровень развития культуры труда, уровень развития культуры производства, уровень культуры управления |
| Савченко Л.С. | Структура и внутренняя композиция организации, подбор, оценка, продвижение персонала, стиль управления, используемые организационные критерии успешности в организации, которые предусмотрены системой стимулирования компании, прочие процессы, протекающие в организации (правила и процедуры принятия решений, эффективность информационной и коммуникационной системы и пр.) |
| Стеклова О.Е. | Индивидуальная автономность, структура, направление, управленческое обеспечение, поддержка, стимулирование, управление рисками, степень совпадения ценностей, степень конформизма, уровень развития и использования системы информирования, развитость системы передачи культурного опыта, состояние социально-психологического климата |

Источник: составлено авторами по [2; 3; 5; 8; 13; 14; 15; 24].

Таблица 2. Методики исследования организационной культуры

Table 2. Methodology for the study of organizational culture

| Автор методики оценки влияния ор- ганизационной куль- туры на результаты работы организации | Описание методики | Показатели эффективности деятельности организации |
|---|---|---|
| Левкин Н.В. | Для определения эффективности деятельности компании предлагается измерить уровень развития управленческой культуры (как системы правил, включающей взаимодействие руководителя с персоналом, межличностные отношения) и предпринимательской культуры (как системы правил ведения бизнеса, проявляющейся во взаимоотношениях с клиентами, посредниками, конкурентами, СМИ), которые определяют общий уровень развития организационной культуры. Методика включает в себя анкету с 20-ю вопросами, каждый вопрос оценивается по 5-ти балльной шкале | Рост продаж, текучесть и оплата труда персонала, производительность труда, фондоотдача, прибыль, рентабельность активов |
| Фей К., Денисон Д. | Основной метод исследования – экспертный опрос. В анкете содержится 60 утверждений, которые разбиты по группам (пригодность, миссия, последовательность, причастность). Каждая группа включает три индикатора, описывающих специфические аспекты культуры. Для оценки утверждений используется 5-ти балльная шкала. Градация оценок от 5 (полностью согласен) до 1 (полностью не согласен). Анкету заполняют руководители организаций. После заполнения анкет проводится подсчет баллов и строится профиль организационной культуры. Методика позволяет комплексно исследовать корпоративную культуру с позиций внешней и внутренней среды организации, качественно оценить влияние выделенных критериев корпоративной культуры с показателями деятельности организации. Характерна высокая трудоемкость сбора и обработки результатов исследования | Прибыльность, удельный вес компании в обороте рынка, качество, рост продаж и инноваций, удовлетворенность работников |
| Мейстер Д. | Финансовый успех определяется через оценку удовлетворенности сотрудников, на которую оказывают влияние различные элементы организационной культуры (самосовершенствование, лидерство, психологический климат в коллективе, высокие стандарты, ориентация на долгосрочные цели, справедливое вознаграждение, удовлетворенность сотрудников) в совокупности | Для определения финансовой успешности используется интегральный показатель, в состав которого входят: прибыль, приходящаяся на одного работника; рост выручки за последние два года; рост прибыли за последние два года; рентабельность продаж. Вес каждой составляющей рассчитан с использованием статистики г-квадрат |

Источник: составлено авторами по [8; 18; 24].

Таблица 3. Оценка параметров организационной культуры (по методике Д. Денисона)

Table 3. Assessment of the parameters of organizational culture (based on the method of D. Denison)

| Параметр | Вид экономической деятельности организации | | | |
|---|--|--------------------|-----------|--------------------|
| | Производство химических продуктов | Розничная торговля | Транспорт | Гостиничный бизнес |
| Приспособляемость | 0,690 | 0,612 | 0,541 | 0,803 |
| Индекс создания изменений | 0,640 | 0,600 | 0,536 | 0,770 |
| Индекс ориентации на клиента | 0,784 | 0,56 | 0,508 | 0,850 |
| Индекс организационного обучения | 0,648 | 0,676 | 0,580 | 0,790 |
| Миссия | 0,435 | 0,646 | 0,649 | 0,810 |
| Индекс стратегического направления | 0,432 | 0,664 | 0,740 | 0,840 |
| Индекс целей | 0,472 | 0,624 | 0,604 | 0,820 |
| Индекс видения | 0,400 | 0,650 | 0,604 | 0,770 |
| Последовательность | 0,741 | 0,705 | 0,624 | 0,807 |
| Индекс координации и интеграции | 0,712 | 0,730 | 0,584 | 0,770 |
| Индекс согласия | 0,696 | 0,676 | 0,592 | 0,810 |
| Индекс ключевых ценностей | 0,816 | 0,708 | 0,696 | 0,840 |
| Причастность | 0,816 | 0,623 | 0,603 | 0,820 |
| Индекс полномочий | 0,840 | 0,670 | 0,636 | 0,820 |
| Индекс развития способностей | 0,792 | 0,570 | 0,592 | 0,850 |
| Индекс командной ориентации | 0,816 | 0,630 | 0,580 | 0,790 |
| Уровень развития организационной культуры | 0,670 | 0,646 | 0,604 | 0,810 |
| Рентабельность продаж, % | -10,1 | 1,4 | 1,2 | 2,4 |

Источник: составлено авторами на основе данных экспертного опроса.

Практически у всех организаций (кроме гостиницы) отмечены невысокие значения по параметру организационной культуры «адаптация» (0,640; 0,600; 0,536), это свидетельствует о том, что организации слабо изменяются под воздействием внешних факторов.

Индекс ориентации на клиента достаточно низок в торговой и транспортной компаниях (0,560; 0,508). Вместе с тем эффективное развитие этих компаний напрямую зависит от уровня клиентоориентированности бизнеса. У производственного предприятия этот показатель оказался высоким, что связано с выполнением им государственного заказа на производство химической продукции.

Значения параметра «миссия» низкие во всех компаниях, несмотря на то, что его величина оказывает влияние на доходы, рост продаж. Минимальное значение параметра наблюдается у производственного объединения, это свидетельствует о том, что компания нечетко формулирует стратегию, не доносит ее до всех сотрудников, хотя работает достаточно давно на рынке. Возможно, неясность целей компании можно объяснить ситуацией, сложившейся в организации в период реорганизации. Сотрудники, в свою очередь, не разделяют стратегические цели компании, а поскольку компания не очень гибка, ей сложно проводить организационные изменения. Влияние этого параметра сказывается и на рентабельности, которая в настоящее время составляет -10,1%. Значения данного параметра организационной культуры необходимо повысить для успешного развития организации.

Интересно отметить, что индекс ключевых ценностей достаточно высок (за исключением значений транспортной компании). Можно предположить, что в качестве мотиваторов для сотрудников в этом случае более приемлемо использовать материальные стимулы. Такая картина в настоящее время характерна для большинства крупных предприятий. В них разработаны кодексы корпоративной культуры (или этические кодексы служебной деятельности), провозглашены ценности, визуализирована корпоративная культура. Вместе с тем сотрудников привлекают несколько иные ценности, которые, собственно, и послужили главным мотивом поступления на работу – устойчивое финансовое положение организации, регулярно выплачиваемая заработная плата и ее высокий уровень.

Значения таких параметров организационной культуры, как согласованность, сплоченность коллектива, причастность в производственном объединении достаточно высоки. Однако высокая вовлеченность сотрудников в производственный процесс не всегда означает четкое понимание работниками цели организации и направления ее развития.

Таким образом, можно утверждать, что количественное значение различных параметров организационной культуры позволяет оценить характер их влияния на эффективность деятельности организации. Следует учитывать, что каждая организация, ее позиция на рынке, стратегия и культура по-своему уникальны, поэтому анализ влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации должен иметь ситуационный характер, учитывать специфику и конкретные условия ее функционирования.

Отсутствие четких методик расчета влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации затрудняет сознательное формирование корпоративной культуры и понимание того, что при одном и том же достигнутом уровне развития культуры расходы (затраты) рабочей силы, оборудования, материалов, энергии и т.д. могут быть различными. Вместе с тем от величины этих затрат в конечном итоге зависит эффективность производства.

Организационная культура, существующая в организации, оказывает значительное влияние на трудовое поведение работников, корпоративное развитие и организационную эффективность. Таким образом, можно сделать вывод, что управлять организационной культурой необходимо, так как это способствует стабильной работе компании и повышению эффективности ее деятельности.

Источники

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М., 2008.
2. Гайдаржи Е.С. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности коллективных субъектов труда: дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2007.
3. Грошев И.В., Мищенко А.А. Критерии оценки эффективности организационной культуры // Материалы за 8-а международной научно-практической конференции «Образование и наука в XXI веке», 17–25 октября 2012. Т. 2. Экономика. – София, 2012.

4. Дмитриева И.С., Копылов С.И., Прибытков Ю.Б., Шелекета В.О. Корпоративная культура организации и повышение качества сервиса в условиях трансформации общества (на примере деятельности вуза) // Сервис plus. – 2016. – № 4. – С. 57-62.
5. Израелян Г.С. Разработка механизмов формирования и развития корпоративной культуры в предпринимательстве: дисс. ... канд. экон. наук. – М., 2010.
6. Корнеева И.В., Русакова Г.Н. Рост эффективности через управление персоналом малых инновационных предприятий // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2015. – № 9. – С. 42-46.
7. Макаренченко М.А., Подоляко А.В., Дворакова З. Влияние организационной культуры на эффективность // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». – 2014. – № 1. – С. 2-4.
8. Мейстер Д. Делай то, что проповедуешь. Что руководители должны делать для создания корпоративной культуры, нацеленной на высокие достижения: пер. с англ. – М., 2005.
9. Озерникова Т.Г. Кузнецова Н.В. Роль организационной культуры в обеспечении кадровой безопасности // Управление корпоративной культурой. – 2015. – № 2. – С. 86-95.
10. Петрова Е.А. Тенденции развития человеческих ресурсов региона в современных условиях // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2013. – № 7. – С. 120-126.
11. Питерс Т., Уотерман Р. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки. – М., 2008.
12. Рынкевич Н.С., Данилова Т.В. Исследование моделей влияния корпоративной культуры на организационную эффективность // Вісник придніпровської державної академії будівництва та архітектури. – Днепропетровск, 2010. – № 4-5 (145-146). – С. 59-66.
13. Савченко Л.С. Мы наш, культурный мир построим... Оценка эффективности организационной культуры предпринимательства // Российское предпринимательство. – № 12 (72). – 2005. – С. 41-47.
14. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании / Т.О. Соломанидина. – М., 2013.
15. Стеклова О. Е. Организационная культура: учеб. пособ. – Ульяновск, 2007.
16. Стоянова В.А. Оценка влияния организационной культуры предприятия на эффективность производственной деятельности // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 1. – С. 45-49.
17. Тукачёва А.Б., Дзюба С.Ф. Связь степени развития организационной культуры и экономической эффективности организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 3. – С. 102-103.
18. Управление персоналом организации: учеб. пособ. / под ред. Т.Г. Озерниковой. – Иркутск, 2015.
19. Шуплецов А.Ф., Харитонов П.В. Организационная культура предпринимательской деятельности компании и ее влияние на эффективность результатов хозяйствования // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2012. – № 3 (83). – С. 86-90.
20. Шуплецов А.Ф., Харитонов П.В. Формирование и развитие организационной культуры как фактора определяющего конкурентоспособность предпринимательской деятельности организации // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2012. – №1. – С. 24-24. URL: <http://brj-bguier.ru/reader/article.aspx?id=14243> (дата обращения: 12.01.2018).
21. Шугова О.А. Параметры оценки организационной культуры клиенто-ориентированной страховой компании // Страховое дело. – 2012. – № 2. – С. 34-41.
22. Biggerstaff L., Cicero D. & Puckett A. Unethical Culture, Suspect CEOs and Corporate Misbehavior // NBER Working Paper. – 2013. – no. 19261. – pp. 1-66. URL: <http://www.nber.org/papers/w19261> (дата обращения: 12.01.2018).
23. Deal T.E., Kennedy A.A. The New Corporate Cultures: Revitalizing the workplace after downsizing, mergers and reengineering. – London: TEXERE Publ. Ltd., 2000.
24. Denison D.R. Bringing Corporate Culture to the Bottom Line // Organizational Dynamics. – 1984, Autumn. – Vol. 13, Iss. 2. – P. 4-22.
25. Kotter J.P., Heskett J.L. Corporate culture and performance. – New York: Free Press, 1992. – 214 p.
26. Sathe V. Implications of Corporate. – 1983. – № 12. – P. 4-23.

THE INFLUENCE OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE OPERATING EFFICIENCY OF THE COMPANY

By N.V. Balashova¹, N.V. Kuznetsova¹

¹Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

Information about the authors: Nadezhda Valerievna Balashova is a Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of labor economics and personnel management of the Baikal State University. Address: 664003, Irkutsk, Lenina St. 11. Tel: 8-3952-500008 (183). E-mail: balashovanv@bgu.ru

Natalya Viktorovna Kuznetsova is a Candidate of Economic Sciences, Head of the Department of labor economics and personnel management, Associate Professor of the Baikal State University. Address: 664003, Irkutsk, Lenina St. 11. Tel: 8-3952-500008 (136). E-mail: kuznetsovanv1@bgu.ru

Summary. The authors in their article study the influence of the organizational culture on the effectiveness of the organization. The authors discuss the approaches of domestic and foreign scientists to measure the level of development of the company's organizational culture as a factor of its operating efficiency. The authors survey some theoretical models that explain the extent and nature of the impact of the organizational culture on the effectiveness of the organization. D. Denison's method is chosen by the authors to study the influence of the organizational culture. The authors use the expert survey as the main research method. Forty senior and mid-level managers from four Irkutsk organizations act as experts. The authors define the general level of development of the organizational culture of the companies, and assess its various parameters (adaptability, mission, consistency, involvement). The authors' conclusions are as follows: (i) the degree of development of certain parameters of the organizational culture determines the nature of their impact on the effectiveness of the organization, and (ii) each organization, its market position, strategy and culture is unique, therefore the analysis of the impact of the organizational culture on the efficiency of the organization should be of a situational character, considering the specific character and specific conditions of its functioning. It is absolutely necessary to manage the organizational culture, as it has a significant impact on the labor behavior of employees and corporate development, contributes to the smooth operation of the company and improves its operating efficiency.

Key words: organizational culture, operating efficiency, job satisfaction, models of organizational culture influence, personnel security.

References

1. Vihanskij O.S., Naumov A.I. Menedzhment: uchebnik. – 4-e izd., pererab. i dop. – M., 2008.
2. Gajdarzhi E.S. Vliyaniye korporativnoy kul'tury na ehffektivnost' deyatel'nosti kollektivnykh sub'ektov truda: diss. ... kand. psihol. nauk. – M., 2007.
3. Groshev I.V., Mishchenko A.A. Kriterii ocenki ehffektivnosti organizatsionnoy kul'tury // Materialy za 8-a mezhdunarodnoy nauchno– prakticheskoy konferentsii «Obrazovanie i nauka v XXI veke», 17–25 oktyabrya 2012. T. 2. Ehkonomika. – Sofiya, 2012.
4. Dmitrieva I.S., Kopylov S.I., Pribytkov Yu.B., Sheleketa V.O. Korporativnaya kul'tura organizatsii i povysheniye kachestva servisa v usloviyakh transformatsii obshchestva (na primere deyatel'nosti vuza) // Servis plus. – 2016. – № 4. – S. 57–62.
5. Israelyan G.S. Razrabotka mekhanizmov formirovaniya i razvitiya korporativnoy kul'tury v predprinimatel'stve: diss. ... kand. ehkon. nauk. – M., 2010.
6. Korneeva I.V., Rusakova G.N. Rost ehffektivnosti cherez upravleniye personalom malyyh innovatsionnykh predpriyatiy // Normirovaniye i oplata truda v promyshlennosti. – 2015. – № 9. – S. 42–46.

7. Makarchenko M.A., Podolyako A.V., Dvorakova Z. Vliyanie organizacionnoj kul'tury na ehffektivnost' // Nauchnyj zhurnal NIU ITMO. Seriya «Ehkonomika i ehkologicheskij menedzhment». – 2014. – № 1. – S. 2-4.
8. Mejster D. Delaj to, chto propoveduesh'. Chto rukovoditeli dolzhny delat' dlya sozdaniya korporativnoj kul'tury, nacelennoj na vysokie dostizheniya: per. s angl. – M., 2005.
9. Ozernikova T.G. Kuznecova N.V. Rol' organizacionnoj kul'tury v obespechenii kadrovoj bezopasnosti // Upravlenie korporativnoj kul'turoj. – 2015. – № 2. – S. 86-95.
10. Petrova E.A. Tendencii razvitiya chelovecheskih resursov re-giona v sovremennyh usloviyah // Vestnik Zabajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta. – 2013. – № 7. – S. 120-126.
11. Piters T., Uoterman R. V poiskah sovershenstva. Uroki samyh uspeshnyh kompanij Ameriki. – M., 2008.
12. Rynkevich N.S., Danilova T.V. Issledovanie modelej vliyaniya korporativnoj kul'tury na organizacionnyu ehffektivnost' // Visnik pridniprovs'koj derzhavnoj akademii budivnictva ta arhitekturi. – Dnepropetrovsk, 2010. – № 4-5 (145-146). – S. 59-66.
13. Savchenko L.S. My nash, kul'turnyj mir postroim... Ocenka ehffektivnosti organizacionnoj kul'tury predprinimatel'stva // Ros-sijskoe predprinimatel'stvo. – № 12 (72). – 2005. – S. 41-47.
14. Solomanidina T.O. Organizacionnaya kul'tura kompanii / T.O. Solomanidina. – M., 2013.
15. Steklova O. E. Organizacionnaya kul'tura: ucheb. posob. – Ul'yanovsk, 2007.
16. Stoyanova V.A. Ocenka vliyaniya organizacionnoj kul'tury predpriyatiya na ehffektivnost' proizvodstvennoj deyatel'nosti // Me-nedzhment v Rossii i za rubezhom. – 2005. – № 1. – S. 45-49.
17. Tukachyova A.B., Dzyuba S.F. Svyaz' stepeni razvitiya organiza-cionnoj kul'tury i ehkonomicheskoy ehffektivnosti organizacii // Mezhdunarodnyj zhurnal prikladnyh i fundamental'nyh issledovanij. – 2014. – № 3. – S. 102-103.
18. Upravlenie personalom organizacii: ucheb. posob. / pod red. T.G. Ozernikovej. – Irkutsk, 2015.
19. Shuplecov A.F., Haritonova P.V. Organizacionnaya kul'tura predprinimatel'skoj deyatel'nosti kompanii i ee vliyanie na ehffektivnost' rezul'tatov hozyajstvovaniya // Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ehkonomicheskoy akademii. – 2012. – № 3 (83). – S. 86-90.
20. Shuplecov A.F., Haritonova P.V. Formirovanie i razvitie organizacionnoj kul'tury kak faktora opredelyayushchego konkurentospo-sobnost' predprinimatel'skoj deyatel'nosti organizacii // Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ehkonomicheskoy akademii. – 2012. – № 1. – S. 24-24. URL: <http://brj-bguep.ru/reader/article.aspx?id=14243> (data obrashcheniya: 12.01.2018).
21. Shutova O.A. Parametry ocenki organizacionnoj kul'tury kliento-orientirovannoj strahovoj kompanii // Strahovoe delo. – 2012. – № 2. – S. 34-41.
22. Biggerstaff L., Cicero D. & Puckett A. Unethical Culture, Suspect CEOs and Corporate Misbehavior // NBER Working Paper. – 2013. – no. 19261. – pp. 1-66. URL: <http://www.nber.org/papers/w19261> (data obrashcheniya: 12.01.2018).
23. Deal T.E., Kennedy A.A. The New Corporate Cultures: Revitalizing the workplace after downsizing, mergers and reengineering. – London: TEXERE Publ. Ltd., 2000.
24. Denison D.R. Bringing Corporate Culture to the Bottom Line // Organizational Dynamics. – 1984, Autumn. – Vol. 13, Iss. 2. – P. 4-22.
25. Kotter J.P., Heskett J.L. Corporate culture and performance. – New York: Free Press, 1992. – 214 p.
26. Sathe V. Implications of Corporate. – 1983. – № 12. – P. 4-23.

ОЦЕНКА УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ (ОБУЧЕНИИ)

Баева О.Н.¹, Шерстянкина Н.П.¹

¹Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

Сведения об авторах: Баева Ольга Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента, маркетинга и сервиса, Адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11, оф. 3-907. Тел. 8-3952-500008-242. E-mail: baevaon@bgu.ru
Шерстянкина Нина Павловна – кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры математики и эконометрики. Адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11, оф. 3-701. Тел. 8-3952-500008-267. E-mail: nina_21@mail.ru

Аннотация. Проведена оценка уровня участия работников в профессиональном обучении (образовании) на основе данных статистических наблюдений за 2010, 2013 и 2016 годы (по форме № 1 кадры) с учетом вида экономической деятельности и субъектов Российской Федерации. Описаны отличия в уровне участия работников организаций различных видов экономической деятельности в обучении. Определены отличия в уровне участия работников в разных формах обучения по видам деятельности. Выделены группы отраслей, отличающиеся как по охвату работников обучением, так и по предпочтительным формам обучения. Рассчитаны показатели, характеризующие межотраслевую дифференциацию и отраслевые различия по категориям персонала. С применением однофакторного дисперсионного анализа доказано, что участие в дополнительном обучении (образовании) для работника (с учетом категории персонала и возрастной группы) связано с занятостью в организации определенного вида деятельности, при этом влияние региона проживания не существенно. Авторами определены направления дальнейших исследований, связанных с выявлением особенностей организаций различных видов экономической деятельности, оказывающих влияние на величину доли прошедших обучение, получивших образование (предположительно: уровень инновационной активности, доля работников высокого уровня квалификации, степень участия государства в финансировании программ обучения и т.п.).

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, профессиональное обучение, виды экономической деятельности, непрерывное образование, конкурентоспособность работника.

Для цитирования: Баева О.Н., Шерстянкина О.П. Оценка участия работников организаций в профессиональном образовании (обучении). Труд и социальные отношения. Т. 29. № 3. 2018. С. 16-26. DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-16-26

Изменение требований к работе, связанное с происходящими технологическими изменениями, «массовизация» высшего образования, сопряженная с характерным для России трудоустройством выпускников не по полученной специальности, на первый взгляд, должны способствовать развитию дополнительного профессионального обучения (образования) работников в Российской Федерации. Однако по показателю доли взрослого населения (от 25 до 64 лет), участвующего в формальном или неформальном образовании, Российская Федерация находится на последнем месте среди стран, включенных в исследование Survey of Adults Skills (PIAAS). Величина показателя в РФ – 20%, средний уровень в странах – участниках ОЭСР – около 50% [21. С. 316]¹. В то же время доля лиц

¹ Данные по РФ – за 2015 г., по всем другим странам – 2012 г.

с третичным образованием в возрастной группе от 25 до 34 лет в Российской Федерации составляет 60%. Более высокие показатели зафиксированы только в Южной Корее (70%) и Канаде (61%) [21. С. 44].

Между тем дополнительное профессиональное образование (обучение) рассматривается как необходимое условие поддержания конкурентоспособности работника [2; 3; 12; 15]. Образование выступает в качестве одного из ведущих факторов воспроизводства социальной структуры общества, а такие характеристики, как качество, массовость и доступность образования являются индикаторами качества жизни [6; 7; 10; 11]. Обучение персонала позволяет ему быстрее адаптироваться к изменениям и способствует росту производительности труда [19]. Уровень конкуренции в отрасли усиливает заинтересованность компаний в обучении персонала [20].

Исследования, проведенные на основе российских данных, свидетельствуют о наличии положительной отдачи от дополнительного профессионального обучения и для работника, и для работодателя [9; 22; 23]. Низкий уровень вовлеченности работников российских организаций в дополнительное обучение (образование) объясняется тем, что большая часть навыков, востребованных работодателями, относится к т.н. общему человеческому капиталу, который приносит отдачу в любой организации (независимо от места формирования навыков). При этом работники преимущественно ориентированы на карьеру на внешнем рынке труда. В этих условиях у работодателей нет стимулов обучать персонал ввиду отсутствия гарантий возврата на инвестиции [13]. Согласно результатам наиболее масштабного российского исследования 1500 предприятий большей части отраслей, доля организаций, предоставляющих обучение своим работникам, в РФ сопоставима с оценками в странах ОЭСР с высоким уровнем дохода населения: 63,2% и 61,6% соответственно [22. С. 167].

Заинтересованность организаций в обучении своего персонала определяется уровнем инновационной активности, политикой найма, нацеленной на расширение штата, и долей работников с высшим образованием [22. С. 168]. Большая часть имеющихся исследований выполнена на основании не являющихся полностью репрезентативными данных опросов работодателей и работников организаций различных сфер деятельности в отдельных регионах. Показатели официальной статистики использовались только для анализа целей обучения на рабочем месте работников в возрасте до 25 лет. Было установлено, что более активное обучение молодых работников по программам ДПО обусловлено их стремлением работать не по полученной специальности чаще всего в силу более высоких зарплатных ожиданий, которые не удовлетворяются при их профильном трудоустройстве, и направлено на формирование не специфического, но общего человеческого капитала [14]. В проведенных исследованиях не анализировались показатели участия разных категорий персонала в профессиональном обучении (дополнительном профессиональном образовании), а также влияющие на данные показатели факторы.

На основе анализа уровня участия руководителей в дополнительном профессиональном образовании (обучении) по данным наблюдений 2010 и 2013 гг. авторами были выявлены значительные межрегиональные отличия и отраслевая дифференциация прошедших обучение [1]. Проверка гипотезы о влиянии на уровень участия работников в профессиональном обучении (образовании) региона проживания и вида экономической деятельности организации на основе данных 2010 и 2013 гг. была невозможна в силу отсутствия в свободном доступе необходимой информации. Информация о долях прошедших обучение (получивших образование) была представлена двумя разрозненными массивами данных: по субъектам РФ и видам экономической деятельности. По результатам

обследования 2016 года в ЕМИСС размещены данные по всем категориям персонала и по всем видам экономической деятельности в каждом из субъектов РФ [18], что позволяет авторам проверить ранее сформулированную гипотезу применительно ко всем категориям персонала и возрастным категориям.

Основная цель данного исследования – оценка участия работников организаций различных видов деятельности в субъектах Российской Федерации в профессиональном образовании (обучении), выявление возможных отраслевых и территориальных различий. Информационной базой исследования являются результаты обследования организаций по форме № 1 кадры, проведенные в 2010, 2013 и 2016 гг.¹.

Данные федеральных статистических наблюдений имеют методологические отличия. В частности, в разные периоды времени отслеживались различные формы участия в профессиональном обучении (образовании). Для исследований 2010 и 2013 гг. это было связано с принятием в 2012 году закона «Об образовании в РФ» [17]. Если в 2010 году стажировка рассматривалась в качестве вида ДПО, то с 2013 года – в качестве формы реализации программ повышения квалификации и переподготовки. В качестве аналога профессионального обучения (в исследованиях 2013 г. и 2016 г.) в наблюдении 2010 года рассматривалась профессиональная подготовка (в том числе дополнительная) и курсы целевого назначения.

В 2016 году в численность прошедших обучение (помимо получивших ДПО и прошедших профессиональное обучение) были включены получившие профессиональное образование (по направлению организации или самостоятельно), а также прошедшие обучение в виде краткосрочных курсов, профессиональных тренингов, наставничества (в объеме не менее 8 часов), которое подтверждается сертификатом (или иным документом) по итогам обучения и распорядительными документами организации.

Доля работников, участвовавших в профессиональном обучении (образовании) в 2010, 2013 и 2016 гг., составила 15,8%, 13,8% и 20,1% соответственно. В большей степени вовлечены в этот процесс руководители (доля прошедших обучение среди этой категории персонала была наибольшей при любой методологии расчета во все периоды наблюдений). Каждый руководитель имеет возможность как минимум раз в пять лет пройти повышение квалификации. Далее – в порядке уменьшения долей прошедших обучение – специалисты (около 20%), рабочие (от 12% до 17% в разные годы) и служащие (не более 10% за весь период наблюдения). В организациях, относящихся к таким видам деятельности, как транспорт и связь, производство и распределение электроэнергии, обрабатывающие производства, добыча полезных ископаемых доля прошедших обучение значительно превышает средний уровень (для всех категорий персонала). Вместе с тем в организациях сельского хозяйства, гостиницах и ресторанах, рыболовстве и рыбоводстве, предоставлении иных услуг, а также оптовой и розничной торговле традиционно доля прошедших обучение значительно ниже среднего уровня и не превышает 10%. Высока доля прошедших обучение руководителей и специалистов в сфере образования (табл. 1).

¹ Объектами наблюдения являлись коммерческие и некоммерческие организации (кроме субъектов малого предпринимательства) всех форм собственности и видов экономической деятельности (кроме государственного управления и обеспечения военной безопасности; социального страхования; деятельности: религиозных организаций, домашних хозяйств, экстерриториальных организаций).

Таблица 1. Доля работников, прошедших обучение (% от численности работников соответствующих категорий персонала), по видам экономической деятельности

Table 1. The share of workers (the number of payroll employees) trained (% of workforce the list of relevant categories of personnel), by type of economic activities

| Виды экономической деятельности (ВЭД) | Всего | | | Руководители | | | Специалисты | | | Служащие | | | Рабочие | | |
|---|-------|------|------|--------------|------|------|-------------|------|------|----------|------|------|---------|------|------|
| | 2010 | 2013 | 2016 | 2010 | 2013 | 2016 | 2010 | 2013 | 2016 | 2010 | 2013 | 2016 | 2010 | 2013 | 2016 |
| В целом по Российской Федерации | 15,8 | 13,8 | 20,1 | 25,7 | 19,1 | 31,2 | 18,6 | 16,6 | 23,8 | 9,0 | 5,1 | 9,1 | 13,1 | 12,2 | 16,9 |
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство | 4,1 | 4,5 | 7,9 | 8,7 | 8,9 | 17,2 | 7,1 | 7,4 | 11,5 | 3,8 | 2,6 | 5,3 | 3,3 | 3,7 | 6,7 |
| Рыболовство, рыболовство | 4,3 | 4,4 | 7,3 | 6,5 | 5,9 | 8,7 | 7,7 | 5,1 | 6,6 | 5,0 | 3,4 | 4,6 | 2,5 | 4,1 | 7,9 |
| Добыча полезных ископаемых | 31,9 | 26,3 | 35,9 | 43,6 | 32,9 | 48,9 | 25,9 | 26,9 | 38,2 | 10,0 | 10,4 | 9,4 | 21,7 | 25,4 | 33,8 |
| Обрабатывающие производства | 22,6 | 17,7 | 25,9 | 31,9 | 20,1 | 37,0 | 24,3 | 14,7 | 25,9 | 9,8 | 4,9 | 8,9 | 21,4 | 18,6 | 24,8 |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 22,2 | 18,2 | 25,9 | 40,9 | 28,2 | 43,7 | 24,9 | 17,1 | 26,2 | 9,9 | 5,4 | 7,4 | 18,7 | 17,0 | 23,1 |
| Строительство | 13,0 | 10,8 | 15,1 | 27,7 | 16,4 | 23,6 | 18,5 | 12,1 | 17,3 | 8,1 | 3,6 | 6,0 | 10,2 | 10,1 | 13,9 |
| Оптовая и розничная торговля | 8,2 | 4,9 | 9,8 | 12,4 | 7,6 | 14,4 | 9,2 | 5,6 | 10,9 | 6,1 | 3,1 | 5,3 | 7,6 | 4,5 | 9,4 |
| Гостиницы и рестораны | 5,9 | 4,0 | 6,0 | 10,9 | 8,2 | 16,0 | 9,3 | 7,7 | 8,8 | 9,1 | 5,2 | 2,8 | 3,3 | 2,4 | 4,7 |
| Транспорт и связь | 20,3 | 18,2 | 25,8 | 34,4 | 24,2 | 39,3 | 23,9 | 15,8 | 26,1 | 13,4 | 12,9 | 12,3 | 17,8 | 18,9 | 25,1 |
| Финансовая деятельность | 24,5 | 12,4 | 23,7 | 24,5 | 13,0 | 28,2 | 23,0 | 13,1 | 24,6 | 34,4 | 8,6 | 16,5 | 4,7 | 8,9 | 8,7 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 11,9 | 9,0 | 14,6 | 18,4 | 13,7 | 24,8 | 12,1 | 8,7 | 14,3 | 11,3 | 4,9 | 9,2 | 9,4 | 8,9 | 12,8 |
| Образование | 13,8 | 15,6 | 22,6 | 24,1 | 24,8 | 34,9 | 20,2 | 23,3 | 32,8 | 5,7 | 5,2 | 10,1 | 0,7 | 1,3 | 2,6 |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг | 11,4 | 13,1 | 16,1 | 18,2 | 20,7 | 27,3 | 17,8 | 20,1 | 22,1 | 3,8 | 3,8 | 10,4 | 1,0 | 1,6 | 3,4 |
| Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг | 6,0 | 5,8 | 10,5 | 11,3 | 12,5 | 22,6 | 7,9 | 7,0 | 12,0 | 4,9 | 2,6 | 5,6 | 2,3 | 2,9 | 5,8 |
| К вариации по регионам, % | 26 | 18 | 19 | 29 | 22 | 21 | 20 | 15 | 16 | 39 | 39 | 30 | 43 | 33 | 34 |
| К вариации по ВЭД, % | 61 | 58 | 51 | 51 | 49 | 41 | 54 | 52 | 48 | 79 | 56 | 44 | 95 | 85 | 75 |

Источник: разработано авторами.

Коэффициент вариации, рассчитанный для всех категорий персонала по видам экономической деятельности, свидетельствует о наличии значительной отраслевой дифференциации. В среднем за три года коэффициент вариации составил 56,7% (в целом по всем категориям персонала), 47% (руководители), 51,3% (специалисты), 59,7% (служащие), 85% (рабочие). При этом к 2016 году межотраслевая дифференциация немного сократилась по сравнению с 2013 и 2010 гг.

Уровень участия работников в образовании и обучении в разных субъектах Российской Федерации не одинаков. Так, коэффициент межрегиональной вариации в среднем за три года составляет 21% (по всем категориям персонала), 24% (руководители), 17% (специалисты), 36% (служащие), 36,7% (рабочие). Причем по данным 2016 года выявлено снижение коэффициента вариации: 21% (руководители), 16% (специалисты), 30% (служащие), 34% (рабочие).

Более половины работников организаций, прошедших обучение, получивших образование, обучались по программам ДПО (табл. 2).

И только в сфере финансовой деятельности, а также оптовой и розничной торговле более половины работников участвовали в неформальном обучении (краткосрочные курсы, тренинги, наставничество). Программы профессионального обучения востребованы в отраслях промышленного производства, поскольку формируют необходимые профессиональные навыки у рабочих, относящихся к основному производственному персоналу, который обеспечивает выполнение основных производственных операций. Доля получивших профессиональное образование (как по направлению организации, так и самостоятельно) составляет по разным видам деятельности от 0,3% до 0,6%.

Анализ предпочтения программ, на которых обучались работники организаций, позволяет выделить четыре группы отраслей.

1. Отрасли промышленного производства и отрасли, оказывающие производственные услуги (транспорт и связь) с высокой долей обучающихся по программам (в порядке убывания: ДПО, краткосрочные курсы, профессиональное обучение). Причинами такого значительного охвата работников обучением могут быть как необходимость регулярного обучения по вопросам обеспечения безопасных условиях труда на производствах, связанных с риском для жизни и здоровья, так и финансовые возможности организаций данной сферы.

2. Отрасли первичного сектора экономики и отрасли, связанные с оказанием услуг (операции с недвижимым имуществом, предоставление прочих услуг) с аналогичным распределением по предпочтению программ, но с менее значительной долей обучающихся, что, вероятно, может быть объяснено как отсутствием значительных потребностей в обучении, так и недостаточным финансовым обеспечением.

3. Отрасли, оказывающие социально значимые услуги (образование и здравоохранение) с очень высокой долей формального обучения (ДПО) работников и невысоким уровнем их вовлеченности в неформальное обучение. Такая ситуация может быть объяснена высокоинтеллектуальным характером деятельности и необходимостью постоянного повышения квалификации в данных сферах, а также значительной долей участия государства в финансировании таких программ.

4. Отрасли сферы оплачиваемых услуг (розничная торговля, гостиницы и рестораны, финансовая деятельность), характеризующиеся предпочтением неформального обучения при невысоком уровне вовлеченности всех категорий работников в дополнительное обучение (образование) в целом. Причины, вероятно, связаны с высоким уровнем мобильности персонала в этой сфере (отношения количества уволенных и принятых к

Таблица 2. Доля обученных работников по видам экономической деятельности, % от числа работников списочного состава данной категории персонала в 2016 г.

Table 2. The share of employees trained by economic activity, % of the number of employees on the payroll of this category of personnel in 2016

| Виды экономической деятельности | Прошли профессиональное обучение, получили ДПО | ДПО | Профессиональное обучение | Получили профессиональное образование | Прошли обучение в виде краткосрочных курсов, профессиональных тренингов, наставничества |
|---|--|------|---------------------------|---------------------------------------|---|
| Всего | 31,2 | 19,4 | 3,3 | 0,5 | 10,2 |
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство | 17,2 | 10,1 | 2,9 | 0,4 | 4,8 |
| Рыболовство, рыбоводство | 8,7 | 6,1 | 0,7 | 0,3 | 2,1 |
| Добыча полезных ископаемых | 48,9 | 26,9 | 7,5 | 0,6 | 17,9 |
| Обрабатывающие производства | 37,0 | 21,2 | 3,9 | 0,5 | 14,4 |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 43,7 | 28,4 | 5,8 | 0,6 | 12,0 |
| Строительство | 23,6 | 14,9 | 5,1 | 0,6 | 4,3 |
| Оптовая и розничная торговля | 14,4 | 5,3 | 1,7 | 0,4 | 8,1 |
| Гостиницы и рестораны | 16,0 | 6,8 | 2,4 | 0,3 | 7,4 |
| Транспорт и связь | 39,3 | 23,6 | 4,4 | 0,6 | 12,8 |
| Финансовая деятельность | 28,2 | 9,9 | 2,8 | 0,3 | 18,1 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 24,8 | 15,4 | 3,2 | 0,3 | 8,0 |
| Образование | 34,9 | 29,6 | 1,3 | 0,6 | 5,1 |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг | 27,3 | 21,3 | 1,7 | 0,5 | 5,0 |
| Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг | 22,6 | 14,7 | 2,4 | 0,6 | 6,5 |

Источник: разработано авторами на основе [12].

среднесписочной численности персонала в первых двух видах деятельности превышают 50%), что побуждает работодателей проводить обучение вновь принятых работников, а также отсутствием институционально закрепленных требований к повышению квалификации в данных сферах.

Для определения факторов, влияющих на удельную численность работников, прошедших обучение, получивших образование (от общей численности работников), по категориям персонала и возрасту, был применен однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA). Идея ANOVA заключается в том, чтобы выявить влияние или невливание некоторого качественного фактора A , не поддающегося количественному измерению, на изменение некоторой величины – результирующего показателя X . Суть ANOVA состоит в разложении общей дисперсии или вариации изучаемого показателя на сумму дисперсии, обусловленной влиянием фактора A (межгрупповая дисперсия), и остаточной дисперсии, обусловленной влиянием неучтенных факторов (внутригрупповая) [5. С. 179; 8]. Долю влияния фактора A на результирующий показатель характеризует коэффициент детерминации R^2 , равный отношению межгрупповой дисперсии к общей дисперсии признака. Чем выше значение R^2 , тем сильнее влияние фактора A .

Рассмотрим следующие результирующие показатели – средние значения по федеральным округам удельной численности работников: X_1 – в возрасте до 25 лет, X_2 – 25-29 лет, X_3 – 30-39 лет, X_4 – 40-49 лет, X_5 – 50-59 лет; X_6 – руководители, X_7 – специалисты, X_8 – рабочие, X_9 – другие служащие, которые были рассчитаны по 14 видам экономической деятельности (без разбиения на отрасли). С помощью однофакторного дисперсионного анализа и критерия Фишера были проверены следующие нулевые гипотезы (основные предположения): H_{01} – фактор A_1 – принадлежность к определенному федеральному округу (восемь групп) не оказывает существенного влияния на значения показателей $X_1 - X_9$; H_{02} – фактор A_2 – принадлежность к определенному виду экономической деятельности (14 видов, перечислены выше) не оказывает существенного влияния на значения показателей $X_1 - X_9$. Результаты проверки обеих гипотез приведены в табл. 3.

Из табл. 3 видно, что фактор A_1 – принадлежность к определенному федеральному округу не значим на всех уровнях значимости для восьми показателей, за исключением X_5 (гипотеза H_{01} принята). Доля влияния A_1 не превышает 10%. У показателя X_5 гипотеза H_{01} отклоняется с вероятностями 90% и 95%, но при этом принимается с вероятностью 99%, а доля влияния фактора A_1 составляет всего лишь 14%, то есть межрегиональных различий практически нет.

Фактор A_2 значим на всех уровнях значимости для всех девяти показателей, то есть доля работников, прошедших обучение, получивших образование, существенно отличается по видам экономической деятельности. Степень влияния фактора A_2 очень высокая у пяти показателей из 9: вид экономической деятельности влияет на вариацию доли работников, прошедших обучение, получивших образование в трех группах по возрасту (до 25, 25-29 лет, 30-39 лет) для всех работников в целом, а также для категорий персонала «специалисты» и «рабочие». У четырех показателей (категории «руководители» и «служащие», работники в возрастных группах «40-49 лет» и «50-59 лет» степень влияния фактора A_2 несколько ниже (от 49 до 68%), но при этом достаточно высока. Менее значительное влияние отраслевых особенностей для руководителей и служащих может быть объяснено универсальным характером многих компетенций, необходимых для работников данных категорий.

Таким образом, проведенный анализ свидетельствует о том, что доля прошедших обучение работников зависит от вида деятельности компании, в которой они работают.

Таблица 3. Результаты применения однофакторного дисперсионного анализа (критерия Фишера)

Table 3. ANOVA results

| Показатель X | Результат при разных значениях уровня значимости α | | | Значение R2 (доля факто- ра A) | Значение 100 – R2 (доля не- учтенных фак- торов) |
|---|--|--|--|--------------------------------------|---|
| | на уровне тенденции ($\alpha = 10\%$) | на среднем уровне ($\alpha = 5\%$) | на высоком уровне ($\alpha = 1\%$) | | |
| Гипотеза H01: да (принимается, A1 не значим), нет (отклоняется, A1 значим) | | | | | |
| X1 | да | да | да | 4% | 96% |
| X2 | да | да | да | 3% | 97% |
| X3 | да | да | да | 7% | 93% |
| X4 | да | да | да | 8% | 92% |
| X5 | нет | нет | да | 14% | 86 % |
| X6 | да | да | да | 10% | 90% |
| X7 | да | да | да | 1% | 98% |
| X8 | да | да | да | 5% | 95% |
| X9 | да | да | да | 2% | 98% |
| Гипотеза H02: да (принимается, A2 не значим), нет (отклоняется, A2 значим) | | | | | |
| X1 | нет | нет | нет | 85% | 15% |
| X2 | нет | нет | нет | 88% | 12% |
| X3 | нет | нет | нет | 81% | 19% |
| X4 | нет | нет | нет | 68% | 32% |
| X5 | нет | нет | нет | 64% | 36% |
| X6 | нет | нет | нет | 49% | 51% |
| X7 | нет | нет | нет | 93% | 7% |
| X8 | нет | нет | нет | 83% | 17% |
| X9 | нет | нет | нет | 58% | 42% |

Источник: [18].

Полученные выводы, безусловно, требуют уточнения: выявления причин, определяющих заинтересованность организаций определенных видов деятельности в обучении сотрудников. Предположительно, такими причинами могут быть уровень инновационной активности, доля работников высокого уровня квалификации, условия труда, характерные для отрасли и определяющие необходимость проведения обучения персонала (в силу различных причин), доля участия государства в финансировании обучения и т.п. Проверка этой гипотезы требует учета большего количества факторов и будет рассмотрена авторами в следующей работе.

Источники

1. Баева О.Н. Оценки участия руководителей в дополнительном профессиональном образовании на основе данных статистических наблюдений // Известия Байкальского государственного университета. 2016. – Т. 26. № 6. – С. 980-986. URL: <http://izvestia.bgu.ru/reader/article.aspx?id=21265> (дата обращения: 08.02.2018).

2. Борисова А.А. Предпосылки и ограничения формирования конкурентоспособности выпускников // Проблемы современной экономики. – 2015. – № 2 (54). – С. 351-353.
3. Борисова А.А., Дмитриева Л.И. Совместные образовательные программы: возможности роста конкурентоспособности выпускников // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 9 (74). – С. 552-554.
4. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8 (дата обращения: 03.02.2018).
5. Ежова Л.Н. Эконометрика. Начальный курс с основами теории вероятностей и математической статистики: учеб. пособ. – 2-е изд., испр. и перераб. – Иркутск, 2008.
6. Зими́на Е.В., Трохи́рова У.В. Проблемы и стратегические приоритеты развития системы образования в контексте повышения качества жизни населения (на примере г. Иркутска) // Baikal Research Journal. – 2013. – № 4. – С. 18-18. URL: <http://brj-guep.ru/reader/article.aspx?id=18424> (дата обращения: 03.02.2018).
7. Кондрацкая Т.А., Унжакова Е.П. Статистическая оценка доступности высшего образования // Известия ИГЭА. – 2014. – № 2 (94). – С. 126-133. URL: <http://izvestia.bgu.ru/reader/article.aspx?id=19096> (дата обращения: 03.02.2018).
8. Кузнецова Н.В., Шерстянкина Н.П. Критерии оценки и динамика численности высококвалифицированных кадров в России // Управление. – 2016. – № 1 (59). – С. 37-43. URL: <http://upravlennets.usue.ru/images/59/6.pdf> (дата обращения: 01.02.2018).
9. Лазарева О.В. Обучение на рабочем месте в России: определяющие факторы и отдача // Научные труды Российской программы экономических исследований. – 2006. – 06/05. – С. 1-34.
10. Озерникова Т.Г., Бутакова Т.А. Качество образования – приоритет развития университета // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2015. – № 2. – С. 196-205.
11. Синева Н.А. Проблемы и перспективы развития дополнительного профессионального образования в условиях его реформирования. Известия ИГЭА. – 2012. – № 4 (84). – С. 16-18. URL: <http://izvestia.bgu.ru/reader/article.aspx?id=14489> (дата обращения: 01.02.2018).
12. Солодова Н.Г., Васильева А.Н. Управление человеческими ресурсами: проблемы и перспективы // Baikal Research Journal. Электронный научный журнал. – 2015. – Т. 6. – № 4. (дата обращения: 01.02.2018).
13. Сту́кен Т.Ю. Внутрифирменное обучение персонала: мотивы работников и работодателей // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2015. – № 4. – С. 170-176.
14. Сту́кен Т.Ю., Лапина Т.А. Обучение молодых работников на рабочем месте: инвестиции в специфические компетенции или ликвидация пробелов в базовой подготовке? // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2015. – № 1. – С. 108-114.
15. Суходолов А.П. Научно-образовательный потенциал и стратегия развития Байкальского университета (к 85-летию вуза) // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2015. – Т. 25. – № 2. – С. 187-195.
16. Травкин П.В. Оценка отдачи от дополнительного профессионального обучения российских работников: подход с учетом влияния способностей на заработную плату // Прикладная эконометрика. – 2014. – № 33(1). – С. 51-70. URL: <https://ideas.repec.org/a/ris/apltrx/0229.html> (дата обращения 29.01.2018)
17. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». URL: <http://kodeks.systems.ru/zakon/fz-273/> (дата обращения: 08.02.2018).
18. Численность работников, прошедших обучение, получивших образование в отчетном году // Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС). URL: <https://fedstat.ru/indicator/57978> (дата обращения: 08.02.2018).
19. Dearden L., Reed H., Reenen J. van. The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data. Oxford Bulletin of Economics and Statistics. 2006. № 68 (4), 397-421.
20. Görlitz K., Stiebale J. The Impact of Product Market Competition on Employers' Training Investments. Evidence from German Establishment Panel Data. Economist. 2011. 159(1), 1-23.
21. OECD (2017), Education at a Glance 2017: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en> (дата обращения: 15.01.2018).

22. Roshchin S., Travkin P. Determinants of on-the-job training in enterprises: the Russian case // European Journal of Training and Development. 2017. Vol. 41. No. 9. P. 758-775. URL: <https://publications.hse.ru/articles/212704030> (дата обращения: 29.01.2018).

23. Vasiliev K., Roshchin S., Maltseva I. O., Travkin P., Lukyanova A., Chugunov D., Shulga I., Rutkowski J. J., Cahu P. M., Nellemann S. Developing skills for innovative growth in the Russian Federation. Washington: World Bank, 2013. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/lib/data/access/ram/ticket/97/15188755571dc09d9bd41ad074fd106a2010d2048d/Developing%20skills%20for%20innovative%20growth%20in%20the%20Russian%20Federation.pdf> (дата обращения: 30.01.2018).

EVALUATION OF THE PARTICIPATION OF ORGANIZATIONS' WORKERS IN VOCATIONAL EDUCATION (TRAINING)

By O.N. Baeva¹, N.P. Sherstyankina¹

¹Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

Information about the authors: Olga Nikolaevna Baeva is a Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of management, marketing and service. Address: 664003, Irkutsk, Lenina St. 11, office 3-907. Tel: 8-3952-500008-242. E-mail: baevaon@bgu.ru. Nina Pavlovna Sherstyankina is a Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of mathematics and econometrics. Address: 664003, Irkutsk, Lenina St. 11, office 3-701. Tel: 8-3952-500008-267. E-mail: nina_21@mail.ru.

Summary. The authors in their article assess the level of participation of employees in vocational training (education) based on statistical observations for 2010, 2013 and 2016 (as per form № 1 personnel), taking into account the type of economic activity and the regions of the Russian Federation. The authors describe the differences in the level of participation in training of workers at the organizations of different types of economic activity. The authors define the differences in the level of participation of employees in various forms of training by type of activity. The authors single out the groups of branches that vary both in the involvement of workers in training and in preferred forms of training. The authors estimate the indicators characterizing the intersectoral differentiation and sectoral differences by categories of personnel. Using a single-factor analysis of variance, the authors prove that the employee's participation in additional training (education) (taking into account the category of staff and age group) has to do with the employment in the organization of a certain type of activity, while the impact of the region of residence is not significant. The authors define the policy of further research related to the identification of features of organizations of different types of economic activities that have an effect on the share of trained and educated workers (presumably: the level of innovation activity, the share of high-skilled workers, the extent of state participation in the financing of training programs, etc.).

Key words: additional vocational education, professional training, types of economic activity, continuing education, competitiveness of the worker.

References

1. Baeva O.N. Ocenki uchastiya rukovoditeley v dopolnitel'nom professional'nom obrazovanii na osnove dannykh statisticheskikh nablyudenij // Izvestiya Bajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta. 2016. T. 26. № 6. S. 980-986. URL: <http://izvestia.bgu.ru/reader/article.aspx?id=21265> (data obrashcheniya: 08.02.2018).
2. Borisova A.A. Predposylki i ogranicheniya formirovaniya konkurentosposobnosti vypusnikov // Problemy sovremennoj ehkonomiki. – 2015. – № 2 (54). – S. 351-353.
3. Borisova A.A., Dmitrieva L.I. Sovmestnye obrazovatel'nye programmy: vozmozhnosti rosta konkurentosposobnosti vypusnikov // Ehkonomika i predprinimatel'stvo. – 2016. – № 9 (74). – S. 552-554.

4. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie rabotnikov v organizatsiyah. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cb d92111eac8 (data obrashcheniya: 03.02.2018).
5. Ezhova L.N. Ehkonometrika. Nachal'nyj kurs s osnovami teorii veroyatnostej i matematicheskoy statistiki: ucheb. posob. – 2-e izd., ispr. i pererab. – Irkutsk, 2008.
6. Zimina E.V., Trohirona U.V. Problemy i strategicheskie priority razvitiya sistemy obrazovaniya v kontekste povysheniya kachestva zhizni naselenii (na primere g. Irkutsk) // *Baikal Research Journal*. – 2013. № 4. – S. 18-18. URL: <http://brj-guep.ru/reader/article.aspx?Id=18424> (data obrashcheniya: 03.02.2018).
7. Kondrackaya T.A., Unzhakova E.P. Statisticheskaya ocenka dos-tupnosti vysshego obrazovaniya // *Izvestiya IGEHA*. 2014. № 2 (94). – S. 126-133. URL: <http://izvestia.bgu.ru/reader/article.aspx?Id=19096> (data obrashcheniya: 03.02.2018).
8. Kuznecova N.V., Sherstyankina N.P. Kriterii ocenki i dina-mika chislennosti vysokokvalificirovannyh kadrov v Rossii // *Upravlenec*. – 2016. – № 1 (59). – S. 37-43. URL: <http://upravlenets.usue.ru/images/59/6.pdf> (data obrashcheniya: 01.02.2018).
9. Lazareva O.V. Obuchenie na rabochem meste v Rossii: opredelyayushchie faktory i otdacha // *Nauchnye trudy Rossijskoj programmy ehkonomicheskikh issledovanij*. – 2006. 06/05. S. 1-34.
10. Ozernikova T.G., Butakova T.A. Kachestvo obrazovaniya – pri-oritet razvitiya universiteta // *Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ehkonomicheskoy akademii*. – 2015. – № 2. – S. 196-205.
11. Sineva N.A. Problemy i perspektivy razvitiya dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya v usloviyah ego reformirovaniya. *Izvestiya IGEHA*. – 2012. № 4 (84). – S. 16-18. URL: <http://izvestia.bgu.ru/reader/article.aspx?id=14489> (data obrashcheniya: 01.02.2018).
12. Solodova N.G., Vasil'eva A.N. Upravlenie chelovecheskimi resursami: problemy i perspektivy // *Baikal Research Journal. Ehlektronnyj nauchnyj zhurnal*. – 2015. – T. 6, № 4. URL: <http://brj-bguep.ru/reader/article.aspx?id=20270> (data obrashcheniya: 01.02.2018).
13. Stuken T.Yu. Vnutrifirmennoe obuchenie personala: motivy rabotnikov i rabotodatelej // *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ehkonomika*. – 2015. – № 4. – S. 170-176.
14. Stuken T.Yu., Lapina T.A. Obuchenie molodyh rabotnikov na rabochem meste: investicii v specificheskie kompetencii ili likvidaciya probelov v bazovoj podgotovke? // *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ehkonomika*. – 2015. – № 1. – S. 108-114.
15. Suhodolov A.P. Nauchno-obrazovatel'nyj potencial i strategiya razvitiya Bajkal'skogo universiteta (k 85-letiyu vuza) // *Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ehkonomicheskoy akademii*. – 2015. – T. 25. – № 2. – S. 187-195.
16. Travkin P.V. Ocenka otdachi ot dopolnitel'nogo professional'nogo obucheniya rossijskikh rabotniko v: podhod s ucheto m vliyaniya sposobnostej na zarabotnyuyu platu // *Prikladnaya ehkonometrika*. – 2014. № 33(1). S. 51–70. URL: <https://ideas.repec.org/a/ris/apltrx/0229.html> (data obrashcheniya 29.01.2018)
17. Federal'nyj zakon ot 29.12.2012 № 273-FZ «Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii». URL: <http://kodeks.systems.ru/zakon/fz-273/> (data obrashcheniya: 08.02.2018).
18. Chislennost' rabotnikov, proshedshih obuchenie, poluchivshih obrazovanie v otchetnom godu // *Edinaya mezhvedomstvennaya informacion-no-statisticheskaya sistema (EMISS)*. URL: <https://fedstat.ru/indicator/57978> (data obrashcheniya: 08.02.2018).
19. Dearden L., Reed H., Reenen J.van. The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. – 2006. – № 68 (4). 397–421.
20. G rlitz K., Stiebale J. The Impact of Product Market Competition on Employers' Training Investments. Evidence from German Establishment PanelData. *Economist*. 2011. 159(1), 1–23.
21. OECD (2017), Education at a Glance 2017: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en> (data obrashcheniya: 15.01.2018).
22. Roshchin S., Travkin P. Determinants of on-the-job training in enterprises: the Russian case // *European Journal of Training and Development*. 2017. Vol. 41. No. 9. P. 758-775. URL: <https://publications.hse.ru/articles/212704030> (data obrashcheniya: 29.01.2018).
23. Vasiliev K., Roshchin S., Maltseva I. O., Travkin P., Lukyanova A., Chugunov D., Shulga I., Rutkowski J. J., Cahu P. M., Nellesmann S. Developing skills for innovative growth in the Russian Federation. Washington: World Bank, 2013. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/lib/data/access/ram/ticket/97/15188755571dc09d9bd41ad074fd106a2010d2048d/Developing%20skills%20for%20innovative%20growth%20in%20the%20Russian%20Federation.pdf> (data obrashcheniya: 30.01.2018).

ВИДОВЫЕ И КАЧЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ СПРОСА НА РАБОЧУЮ СИЛУ ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ

Былков В.Г.¹, Самарина М.В.²

¹Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

²Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация

Сведения об авторах: Былков Владимир Георгиевич – доктор экономических наук, профессор, Заслуженный экономист Республики Бурятия, Заслуженный экономист Российской Федерации, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета. Адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11. Тел. +7-908-661-32-47. E-mail: BylkovVG@bgu.ru

Самарина Мария Владимировна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления на железнодорожном транспорте Иркутского государственного университета путей сообщения. Адрес: 664074, г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15. Тел. +7-904-113-80-98. E-mail: samarina-mashenka@mail.ru

Аннотация. В статье отмечено, что при кажущейся благополучной ситуации на рынке труда наблюдается явное несоответствие между спросом и предложением. Подчеркнуто, что его важным компонентом является спрос на рабочую силу. В связи с приоритетностью данного компонента, следует учитывать особенности функционирования системы рынка труда. При этом определено, что первоочередным является рассмотрение его стохастической модели. Потому формирование спроса осуществляется с высокой степенью случайностей, что непосредственно воздействует на изменение конъюнктуры рынка труда. Также отмечено, что формирование спроса является достаточно вероятностным процессом, с высокой степенью неопределенности. Установлено, что межфирменная мобильность усиливает неопределенность в создании рабочих мест и траекторий движения рабочей силы. Среди разновидностей мобильности рабочей силы определены те, которые формируют различные виды спроса на труд. Оценивая совокупный спрос на рабочую силу, авторы выделяют спрос потребности и спрос замещения. Помимо того, выявлены параметры, характеризующие данные виды спроса. Представлены результаты исследований, показывающие соотношение разновидностей спроса на труд на обследуемых предприятиях. Обоснованы и выделены этапы жизненного цикла вакансии как параметра спроса. Представлены результаты исследований на различных этапах развития жизненного цикла вакансий (спроса). Методические подходы, предлагаемые автором, предполагают качественную оценку разновидностей вакантных рабочих мест, формируют оценочные критерии, которые позволяют объективно характеризовать внутрифирменный спрос на труд.

Ключевые слова: рынок труда, спрос на рынке труда, вакантные рабочие места, спрос потребности, спрос замещения, мобильность рабочей силы, жизненный цикл вакансий.

Для цитирования: Былков В.Г., Самарина М.В. Видовые и качественные изменения спроса на рабочую силу под воздействием трудовой мобильности. Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. 2018. С. 27-38. DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-27-38

Противоречивые тенденции развития рынка труда

Наблюдаемые в настоящее время на отечественном рынке труда тенденции носят противоречивый и не всегда закономерный характер. С одной стороны, при относитель-

но высоком уровне занятости населения в трудоспособном возрасте формируется незначительный масштаб безработицы. Так, по данным отечественных ученых, уровень занятости населения устойчиво фиксировался в России на достаточно высокой отметке в 71,1% в 2015 году [13. С. 12]. Стабильно высокий уровень участия населения в занятости предусматривает, что и безработица не может быть масштабной, а ее всплески продолжительными даже в периоды экономического кризиса [13. С. 13]. Поэтому отмечается, что в период 2008-2009 годов масштабы безработицы не стали социально угрожающими и к 2012 году данный критерий уже не превышал 6%. Наряду с этим тенденции социально-экономического кризиса 2014-2017 годов, в свою очередь, подтверждают низкий уровень безработицы при высокой степени вовлеченности населения страны в занятость. Одновременно в рассматриваемый период в России фиксируются предельно низкие показатели регистрируемой безработицы. Даже на этапах социально-экономических кризисов 2000-х годов они изменялись в диапазоне 1-4%, а после 2010 года и до настоящего времени составляли менее 2% от численности рабочей силы в стране. Очень часто отмечается, что относительно благоприятная ситуация на рынке труда является результатом воздействия совокупности институтов рынка труда [13. С. 17]. К примеру, авторы подчеркивают, что действующая конфигурация институтов обеспечивает системное функционирование «российской модели рынка труда» – адаптацию к внешним шокам через цену труда, а не через его количество» [13. С. 17]. По их мнению, на рынке труда наблюдается именно институциональное воздействие на изменение динамики рабочих мест и рабочей силы, неравенства в заработках и инвестиций в переобучение. Действительно, институты рынка труда во многом предопределяют изменения в составе и структуре движения рабочих мест и рабочей силы. Между тем на рынке труда наблюдается явный парадокс, который заключается в том, что сформированная конъюнктура демонстрирует неблагоприятные тенденции сложившегося соотношения спроса и предложения рабочей силы. Несогласованность процесса изменений важнейших компонентов рынка труда обусловлена различными направлениями и траекториями, динамикой и скоростью их формирования. Это означает, что разбалансированность между спросом и предложением заложена в сущностных аспектах и особенностях функционирования системы рынка труда. Поэтому важным, с методологических позиций, является раскрытие природы, типологии и особенностей формирования и согласованности динамично изменяющихся компонентов рынка труда (спроса и предложения).

Система рынка труда. Разновидности и виды системы

Довольно часто в работах отечественных ученых подчеркивается, что рынок труда имеет высокий уровень системности [12. С. 207-299]. Отмечая это, следует, в первую очередь, выделить ее свойства и разновидности, которые, по сути, имеют двойственный характер [14. С. 64]. С одной стороны, свойства системы, отображающие социально-экономические отношения по поводу найма и использования рабочей силы, носят весьма закономерный и, в определенной степени, регулируемый, но не предсказуемый характер [14. С. 64-69].

К тому же многими учеными вполне справедливо обращается внимание на тот факт, что система рынка труда представляет собой разновидность стохастической системы, где преобладает высокая степень неопределенностей и случайностей [7]. Так, по мнению С.А. Константинова, «рынок труда при этом выступает как пространственная система, структурированная особым образом, основными взаимодействующими сторонами которой являются работодатели и наемные работники; каждая из сторон входит между

собой в конкурентные отношения при формирующемся спросе и предложении на рабочую силу и ее ценой» [7. С. 316-317]. Учитывая данные методологические подходы, можно утверждать, что система рынка труда, подчиняясь социально-экономическим закономерностям, допускает, что изменения ключевых компонентов имеют достаточно существенные вероятностные характеристики. Это обусловлено тем, что функционирование рынка труда основано на процессе купли-продажи уникального товара – «рабочая сила», и сопряжено с особенностями поведения его носителя на этом рынке. Именно высокий уровень неопределенности воздействует на формирование спроса и предложения. Поэтому часто вероятностный и случайный характер процессов на рынке труда приводит к возникновению парадоксальных и подчас противоречивых явлений, которые связаны с разбалансировкой спроса и предложения [15. С. 33-48]. При этом опыт показывает, что конъюнктура на рынке труда формируется под действием наблюдаемых механизмов подстройки именно предложения под имеющийся спрос. Как отмечают многие исследователи, причины дефицита квалифицированных рабочих коренятся в спросе, а не в предложении труда. [4.] Причем среди факторов, воздействующих на формирование спроса, главными признаются – низкая конкурентоспособность большого числа предприятий, неспособность обеспечить рост производительности, конкурентный уровень заработка и др. Одновременно авторами подчеркивается, что спрос определяется более широким набором факторов [10. С. 15]. Среди многообразия условий возникновения спроса и высокой его разбалансированности на рынке труда признается интенсивный и масштабный уровень мобильности рабочей силы [5; 6].

Особенности трудовой мобильности рабочей силы

Отмечая исторически накопленный опыт исследований трудовой мобильности, следует обратить внимание на то, что эта проблематика в рыночной среде стала объектом изучения совсем недавно. В настоящее время российскими учеными активно изучаются различные виды мобильности, каналы, факторы и результаты перемещения рабочей силы. Признается вполне логичным, что характер исследований, за редким исключением, остается по-прежнему преимущественно прикладным, а методология – основанной на теоретических положениях зарубежных исследователей [1. С. 94; 21; 22].

Необходимо обратить внимание на то, что исследования рынка труда предполагают, что одним из важнейших факторов формирования спроса является усиление мобильности рабочей силы [2. С. 419].

Причем, если внешняя мобильность рабочей силы находилась в центре внимания многих отечественных исследователей [9], то внутренняя до недавнего времени не представляла научно-методического интереса для пристального изучения. К тому же имеющийся отечественный статистический инструментарий не позволял изучать данный вопрос более детально и вполне объективно, поскольку выявление масштабов потребности в рабочей силе осуществлялось раз в два года на основе выборочных обследований Росстата.

Как принято, в основе исследования мобильности на рынке труда несколько теоретических подходов. Во-первых, по мнению лауреатов Нобелевской премии, теория человеческого капитала, связанная с накоплением знаний и профессиональных навыков, предполагает для носителя человеческого капитала выбор рабочих мест, исходя из приоритетов в связи с более высокой оценкой на стороне [18]. Поэтому индивид планирует получить более высокую оценку своего человеческого потенциала вне сферы приложения труда на прежнем месте работы.

Во-вторых, достаточно распространена теория мэтчинга [20]: создание условий эффективной системы соединения (мэтчинга) работников и рабочих мест. В данном случае возникают перемещения работников, осуществляемые с рабочих мест, характеризующихся неблагоприятными параметрами занятости (по оплате и производительности), на рабочие места, которые, по мнению работников, наиболее предпочтительны по указанным критериям. Теоретические аспекты данного направления отмечают высокий уровень неопределенности в процессе интеграции рабочих мест и распределения работников внутри предприятия.

В-третьих, разработанная теория поиска работы [19; 20] выдвигает концепцию оценки издержек нахождения оптимальных рабочих мест с позиций стоимости затрат на их поиск. Причем акцентируется внимание на том, что сам факт наличия работы является сигналом потенциальному новому работодателю, ориентированному на снижение затрат на скрининг. Определяется, что каждый акт смены места работы предполагает создание целой совокупности вакансий, стимулирующих перемещения. Вместе с тем отмечается высокий уровень вероятности появления потребности в рабочей силе [2. С. 417]. В конечном счете категория мобильности рабочей силы усиливает уровень неопределенности и случайностей в процессе формирования спроса на труд.

Оценка динамичности и интенсивности мобильности рабочей силы

Достаточно продуктивно исследует процессы мобильности на отечественном рынке труда группа ученых НИУ ВШЭ [4; 5; 6; 7]. К примеру, проведенные ими исследования позволили эмпирически ответить с помощью расчетов индекса Шоррокса на вопрос, насколько мобильность в России имеет динамичный характер [5. С. 213-222; 16; 17]. Проведенные межстрановые сопоставления уровня мобильности рабочей силы, позволили выделить устойчиво высокие значения данного показателя в Российской Федерации. Таким образом, был доказан высокий уровень мобильности рабочей силы на отечественном рынке труда [5. С. 218; 17].

Помимо того, было выявлено, что по показателям создания рабочих мест Россия намного отстает от большинства европейских стран. Согласно данным Росстата, в год в России создается около 3,5-4 млн рабочих мест в сегменте крупных и средних предприятий, однако эти показатели как уверяют исследователи, завышены за счет вероятного двойного счета при учете новых рабочих мест на вновь созданных предприятиях. [5. С. 201-242]. Кроме того, было определено, что создание (как и ликвидация) рабочих мест вне данного сегмента идет, по-видимому, более интенсивно [5. С. 222].

Как подчеркивает В.Е. Гимпельсон, показатели наймов и увольнений в течение длительного периода времени «крутятся» около отметки в 30% от всех занятых, что дает оборот больше 60% и позволяет говорить о динамизме мобильности [6. С. 98]. По сути, исследования ученых НИУ ВШЭ стали отправной точкой для выявления динамики и тенденций трудовой мобильности в современных условиях [4; 5; 6; 7].

Главенствующим компонентом рынка труда является спрос на рабочую силу, поэтому следует выявить, насколько предпосылки и условия формирования спроса являются основой для динамичного развития системообразующего элемента рынка труда.

Согласно прогнозным данным экспертов, в конце 2017 года прирост вакансий должен был составить 5-10%. Между тем в итоге число вакансий увеличилось на 25%. Если в нынешнем году не будет существенных социально-экономических и политических потрясений, то число вакантных рабочих мест возрастет еще на 15%. Так что на рынке тру-

да действительно наблюдается постоянное увеличение спроса на рабочую силу в основном за счет факторов высокой мобильности.

Однако заявленные вакансии имеют существенные различия, тогда как система учета и отчетности не позволяет объективно оценить качественные параметры емкости совокупного спроса.

Как подчеркивают некоторые ученые, в российской статистике существует большой информационный пробел, который затрудняет проведение количественного анализа в рамках текущего исследования взаимодействия с учетом движения населения и рабочей силы [8. С. 320].

Актуальным становится учет, оценка и анализ предпосылок появления различных разновидностей и форм вакансий. Несмотря на это, до сих пор в России, в отличие от других стран, где показатели вакансий наряду с показателями безработицы являются ключевыми при анализе ситуации на рынке труда, статистика вакансий редко используется в отечественных исследованиях рынка труда.

В конечном счете это не позволяет выявить реальную картину, характеризующую ситуацию на рынке относительно движения рабочих мест, формирующих спрос и потоки лиц, влияющих на предложение. При этом исследования многих российских ученых проводятся на макроэкономическом уровне, тогда как глубинные сектора совокупного спроса на рабочую силу остаются вне поля изучения.

Объективная необходимость таких исследований обусловлена тем, что спрос на труд формируется на уровне хозяйствующих субъектов – предприятий и организаций, поэтому важным является исследование сущности спроса на внутрифирменном рынке труда. Высокий уровень динамизма мобильности рабочей силы (текучести) характерен как раз для него.

Как показали исследования, на предприятиях и в организациях основная часть вакантных рабочих мест появляется за счет высокой текучести неквалифицированных работников (более 55%), рабочих сквозных профессий (до 30%), обслуживающего персонала (более 20%).

Особенно высокий уровень мобильности наблюдается в сфере торговли и услуг (более 35%) по всем ключевым должностям и позициям. Но следует учитывать, что любой коэффициент проявляется наиболее информативно при рассмотрении его в динамике. Особенно факторы случайности характерны для проявления мобильности на рынке труда.

Выбор приоритетных факторов, формирующих спрос на рабочую силу

Говоря о вероятностном характере процесса формирования спроса на рынке труда, следует обратить внимание на целый комплекс экономических, технологических, организационных ограничений и условий, и факторов возникновения потребности в рабочей силе [2. С. 419].

В ходе проведенных авторами исследований были определены следующие внутрифирменные факторы, оказывающие непосредственное воздействие на формирование потребности в рабочей силе. Это, в первую очередь, экономические, характеризующие вероятность увеличения у работодателя объемов производства, либо диверсификации бизнеса за счет привлечения части прибыли для создания рабочих мест. Опыт большинства предприятий и организаций Иркутской области подтвердил, что активный спрос в первую очередь связан с появлением новых рабочих мест, предназначенных для дальнейшего расширения производства, увеличения номенклатуры выпускаемой продукции и оказания услуг. Во-вторых, в последние годы существенное значение приобрета-

ют структурно-организационные факторы, обусловленные появлением новых организационных структур и подразделений. Как правило, реструктуризация производства ведет к созданию новых структурных единиц, которые должны быть укомплектованы новыми рабочими местами. Внутрифирменный спрос в данном случае может быть ограничен лишь бюджетом на содержание нового структурного подразделения. К тому же данная группа факторов влияет на появление новых рабочих мест, которые возникают в результате перераспределения трудовых функций и передачи ряда специфических работ отдельным подразделениям. В-третьих – технико-технологические мероприятия, предопределяющие привлечение дополнительного персонала вследствие внедрения новых видов оборудования, новых технологий, новых процедур выполнения работ. Как показывает опыт, ввод новой техники и использование новых технологических решений приводит не только к сокращению затрат живого труда, но и увеличивает дополнительную потребность в специалистах по наладке, сервисному обслуживанию и ремонту технологических комплексов.

И наконец, в-четвертых, выделяются институциональные факторы, которые увеличивают масштабы внешнего спроса, за счет кадровых перемещений, внутрифирменной подготовки и переподготовки персонала.

Разновидности спроса на труд

Предполагалось, что в результате действия указанных групп факторов формирует-ся **спрос потребности**, который обусловлен появлением новых рабочих мест, и «величина спроса зависит от размеров и интенсивности привлечения и масштабов реализации инвестиций в производство, от масштабов и динамики структурных, технических и технологических преобразований» [2. С. 423]. Именно спрос потребности представляет собой потребность предприятий и организаций в работниках для комплектования принципиально новых вакантных рабочих мест, которые могут появиться в случае различных инновационных преобразований перспективного характера.

Вполне очевидно, что процесс формирования спроса на внутрифирменном рынке обусловлен динамикой и масштабами межфирменной мобильности, которые связаны с оттоком рабочей силы из организации по различным причинам. Именно эта группа факторов формирует пул вакансий, которые работодатель вынужден укомплектовать для бесперебойной деятельности подразделений и предприятия в целом. В данном случае усиление внутрифирменной мобильности, может стать источником возникновения вакансий вследствие ротации и кадровых перемещений. Вполне очевидно, что «внутрифирменные причины обусловлены продвижением по службе и кадровыми перемещениями; ротацией (например, процесс поочередного овладения различными операциями, видами работы и профессиями в пределах одного и того же предприятия); заменой сотрудников из-за ухода на пенсию, призыва в армию, болезни; изменением функциональных обязанностей» [2. С. 423].

Вакансии также появляются, согласно данным исследований, и в результате увольнения работников по причинам текучести или освобождения рабочего места вследствие естественно-демографических причин. Объективную необходимость замещения освобождающихся рабочих мест в результате появления вакансий мы определяем, как **спрос замещения**. Причем спрос замещения, как правило, связан с необходимостью укомплектования конкретных, реально функционирующих вакантных рабочих мест. Изучая причины освобождения рабочего места и происхождение вакансий, выделены следующие разновидности спроса замещения. Во-первых, естественно-объективный спрос,

связанный со смертью работника, признанием работника нетрудоспособным, выход на пенсию. Во-вторых, субъективно-репрессивный, обусловленный осуждением к наказанию, нарушениями трудовой дисциплины, дисквалификацией, не избранием на должность, нарушением конфиденциальности. В-третьих, субъективно-логический спрос выступает, как результат собственного желания работника.

В конечном счете количество имеющихся на внутрифирменном рынке труда вакансий является величиной емкости совокупного спроса на рабочую силу. Причем соотношение спроса на внутрифирменном рынке труда совершенно иное в зависимости от стадий развития предприятий и организаций. Исследования показали, что спрос потребности предполагает создание новых рабочих мест, заполнение которых связано с более продолжительными сроками и с более разнообразным набором вариантов привлечения кандидатов.

Разграничение совокупного спроса на спрос замещения и спрос потребности, исходя из факторов и причин возникновения вакансий, позволяет определить качественные параметры и выявить качественные параметры формирующегося спроса на уровне хозяйствующего субъекта (см. табл. 1).

Таблица 1. Разновидности спроса(вакансий) на внутрифирменном рынке труда

Table 1. Types of demand (vacancies) on the internal market

| Совокупный спрос на рабочую силу | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Спрос замещения | | Спрос потребности |
| По типам рабочих мест | По периоду возникновения | По степени проявления |
| Массовый | Срочные | Активный |
| Универсальный | Актуальные | Стабильный |
| Специальный | Случайные | Пассивный |
| Индивидуальный | Периодические | Негативный |
| Уникальный | Хронические | |
| | Виртуальные | |

Источник: составлено авторами.

Между тем независимо от природы возникновения основной отличительной рекрутинговой чертой рабочего места становится профессионально-квалификационные свойства вакансии. В основе такой дифференциации характеристик вакансий лежат требования, учитывающие уровень специализации и характер выполняемых трудовых функций, профессионально-квалификационные запросы, степень овладения компетенциями кандидатов, заполняющих вакантные рабочие места.

Проведенное в 2015-2017 годах выборочное обследование 63 предприятий и организаций (а в 2017 – 37) Иркутска подтвердило нашу гипотезу о воздействии на спрос потребности этапов развития бизнеса. Так, доля вакансий, представляющих спрос потребности в 2016 и в 2017 годах, возросла, по сравнению с 2015 годом. Изменение структуры спроса на внутрифирменном рынке труда связано с тем, что обследованные предприятия и организации находятся на различных стадиях социально-экономического развития. Как показал анализ, если в 2015 году только 24% предприятий оказались на этапе формирования или интенсивного роста, то в 2016 году таких предприятий и организаций стало почти 48%, а в 2017 – их доля увеличилась до 52% .

Между тем выяснилось, что спрос замещения является более емким и наиболее актуальным параметром, поскольку предполагает заполнение вакантных рабочих мест, которые реально продолжают функционировать в системе внутрифирменного разделения и кооперации труда, внутрифирменной коммуникационной и информационно-распорядительной системы (см. табл. 2).

Таблица 2. Количественные признаки разновидностей спроса на внутрифирменном рынке труда (по результатам опроса 37 предприятий и организаций г. Иркутска в сентябре-ноябре 2017 г.)

Table 2. Quantitative signs of demand varieties in the internal labor market (according to the results of a survey of 37 enterprises and organizations of Irkutsk in September-November 2017)

| | Емкость спроса СП на РС | Появление вакансий с периодичностью | | | |
|-------------------|-------------------------------|-------------------------------------|---------|---------|----------|
| | | 30 дней | 60 дней | 90 дней | 180 дней |
| Спрос замещения | 78 | 29 | 26 | 11 | 12 |
| Спрос потребности | 21 | 5 | 9 | 6 | 1 |
| Совокупный спрос | 99 | 34 | 35 | 17 | 13 |

Источник: составлено авторам по результатам исследований 2015-2017 г.г.

Исследования, проведенные в течение 2013, 2015 [3. С.88-99], а затем и 2017 года, показали, что если в 2013году доля рабочих мест, формирующих спрос потребности, составляла 12,2%, в 2015 – 8,7%, что можно объяснить кризисными явлениями, то в 2017году их удельный вес увеличился до 21,1%.

Подтвердилась наша гипотеза о том, что емкость и структура совокупного спроса на труд изменяются в зависимости от стадий развития предприятий и отраслевой принадлежности. В минувшем году доля спроса замещения увеличилась почти вдвое на предприятиях торговли и сферы услуг. Выявлено, что интенсивность появления спроса на рабочую силу связана с размером предприятий по среднесписочной численности.

Удельный вес крупных и средних хозяйствующих единиц, активно формирующих вакансии, постоянно растет. Если в 2015 году таких организаций было 43%, в 2016 – уже 52%, а по выборке 2017 года – 57%.

Жизненный цикл вакансий

Проведенные нами исследования позволили выявить три этапа жизненного цикла вакансий (ЖЦВ) [3. С. 91]. На первом этапе происходит формирование различных видов вакансий для достижения целого ряда социально-экономических, структурных и организационных целей подразделений. Уже на этом этапе определяются различные виды вакансий, а стало быть, целесообразно учитывать их рекрутинговые признаки [3. С. 94]. Сегментация вакантных рабочих мест на внутрифирменном рынке труда на массовые, универсальные, специальные, индивидуальные, уникальные, позволяет определить качественные параметры пула заявленных вакансий. Поскольку вакансия считается актуальной только тогда, когда ее параметры обозначаются в рамках инфраструктуры рынка труда, нами был выделен второй этап ЖЦВ, связанный с ее позиционированием. [3. С. 94].

Именно на этом этапе выставления вакансии в СМИ, на сайтах, в кадровом агентстве она имеет реальные характеристики учета и объективной оценки.

Таким образом, позиционирование вакантных рабочих мест, формирующих спрос на рынке труда, различно. В процессе позиционирования на рынке труда Иркутска определились 4 основных сегмента вакансий. Номинально-виртуальные (около 25%), брендовые (14,9%), виртуальные (10%), реальные (около 50%). Именно позиционирование спроса позволяет определить наиболее эффективные направления и методы укомплектованности рабочих мест.

Поскольку на рынке труда имеются вакансии преимущественно высокой квалификации с узкой специализацией для конкретной работы, вполне закономерен там именно их высокий удельный вес (см. табл. 3).

Таблица 3. Структура разновидностей спроса на рынке труда

Table 3. The structure of the varieties in demand on the labour market

| | Параметры отнесения к различным видам | | | | |
|----------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------------------|--|
| | Структура вакансий | | | | |
| | Сентябрь 2015 | Сентябрь 2015 | Сентябрь 2016 | Сентябрь 2017 | Опрос работо- дателей 2017(ноябрь) |
| Вид вакантных рабочих мест | ЦЗН г. Иркутска | Выборка сайтов Иркутска | ЦЗН г. Иркутска | Выборка сайтов г. Иркутска | Экспертный опрос 2017 |
| Всего | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Массовые | 32,4 | 13,2 | 28,4 | 16,7 | 12,6 |
| Универсальные | 38,9 | 45,4 | 32,7 | 36,5 | 34,7 |
| Специальные | 17,4 | 21,1 | 25,6 | 32,4 | 41,3 |
| Индивидуальные | 10,1 | 16,4 | 9,6 | 3,9 | 6,7 |
| Уникальные | 1,2 | 3,9 | 3,7 | 10,5 | 4,7 |

Источник: составлено авторами по результатам исследований 2015-2017 г.г.

Эти результаты вполне сопоставимы с теми, которые получены при опросе работодателей Иркутской области – 48% [11. С.94].

При формировании спроса на универсальные вакансии прослеживается тенденция, которая характерна не только для рабочих, но и служащих, от 32 до 45%. В данный пул вакансий входят наряду с квалифицированными рабочими, входят те служащие, которые имеют квалификацию широкого профиля, то есть универсальные рабочие места.

Если на уровне службы занятости доля массовых вакансий варьируется в пределах от 28,4 до 32,4 %, то на сайтах – в пределах от 11,2 до 16,7%. Именно в данный интервал вписались результаты экспертного опроса работодателей в 2017 году

На заключительном этапе развития ЖЦВ происходит реализация спроса на принципах согласования выявленных параметров с предложением обратившихся претендентов на рабочие места.

Итак, формирование спроса на внутрифирменном рынке труда имеет достаточно широкую типологию. С одной стороны, он представляет сложный вариативный характер и

характеризуется высоким уровнем неопределенности. Вероятность изменения происходит под действием значительного количества объективных и субъективных факторов. С другой стороны, траектория изменения спроса, которую задает и выбирает работодатель в конкретный период времени, осуществляется на основе сигналов преобразования внешней среды и согласуется с развитием внутренней среды организации. Предлагаемые методические подходы позволяют установить не только структуру и разновидности спроса на труд, но и выбрать возможные варианты эффективного позиционирования и реализации вакансии на рынке труда.

По мере интеграции параметров оценки спроса для отдельных предприятий и организаций следует выделять характеристики, которые показывают степень проявления особенностей вакансий. Интегральные оценки спроса являются достаточно объективными, поэтому принципиально важно определить, количественные параметры, которые характеризуют спрос на рабочую силу.

Источники

1. Бахматова Т.Г. Развитие подходов к исследованию трудовой мобильности: исторический аспект // Известия ИГЭА. – 2003. – №1. – С. 91-96.
2. Былков В.Г. Закономерные трансформации спроса на рынке труда // Известия ИГЭА. – 2015. – Т. 25. – №3 – С. 416-425.
3. Былков В.Г. Характерные особенности спроса на рынке труда // Известия УргЭУ. – 2016. – № 5. – С. 88-99.
4. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Рыжикова З.А. Движение рабочих мест в российской экономике: в поисках «созидательного разрушения» // Экономическая политика. – 2012. – № 4. – С. 5–21.
5. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Шарунина А.В. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынках труда // Экономический журнал ВШЭ. – 2016. – Т. 20. – № 2. – С. 201–242.
6. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. «Поляризация» или «улучшение»? Эволюция структуры рабочих мест в России в 2000-е годы. URL: https://www.hse.ru/data/2015/02/27/1091543859/WP3_2015_01_.pdf (дата обращения: 15.03.2018).
7. Константинов С.А. Пространство регионального рынка труда в динамике социальных процессов: дис. ... д-ра социол. наук. – Саратов, 2007. URL: disserCat <http://www.dissercat.com/content/prostranstvo-regionalnogo-rynka-truda-v-dinamike-sotsialnykhprotsessov#ixzz4S2Vfkvi6> (дата обращения: 9.11. 2016).
8. Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Единак Е.А., Королев И.Б. // Согласование спроса и рабочей силы и ее предложения на региональном рынке труда: опыт анализа и моделирования // Науч. труды Института народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2012. – № 10. – С. 319-343.
9. Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2009. – Т. 13. – № 2. – С. 243–278.
10. Миграция и рынок труда /Флоринская Ю.Ф. и др./ Ин-т социального анализа и прогнозирования. – М., 2015.
11. Носырева И.Г., Данильчук Т.И. Оценка потребностей работодателей Иркутской области в персонале: количественные и качественные аспекты (по материалам социологического исследования) // Известия ИГЭА. – 2012. – №4 (84). – С.92-95.
12. Одогов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник. – М., 2007.
13. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина // Доклад центра трудовых исследований (ЦеТИ) и лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ. – М., 2017. – 1-109.
14. Теоретико-методологические основы формирования системы управления человеческими ресурсами региона / под ред. М.А. Винокурова. – Иркутск, 2009.

15. Шарков Ф.И. Трансформация социально-трудовых отношений в условиях дисбаланса в пространстве рынка труда. Труд и социальные отношения. – 2018. – Том 28. – № 1. – С. 33-48.
16. Blanchard O., Diamond P. The Cyclical Behaviour of the Gross Flows of US Workers // Brookings Papers on Economic Activity. 1990. No. 2. P. 85–143.
17. Gomes P. Labour Market Flows: Facts from the United Kingdom // Labour Economics. 2012. Vol. 19. No. 2. P.165–175.
18. Mortensen D.T. Specific Capital and Labor Turnover//Bell Journal of Economics. 1978.Vol.9. №2.P.572-586.
19. Mortensen D.T. Job Search and Labor Market Analysis//Handbook of Labor Economics.Vol2/O.Ashenfelter.R.Layard(eds.) Amsterdam: North-Holland, 1986.
20. Pissarides C. Equilibrium Unemployment Theory. Cambridge, MA: MIT Press, 2000.
21. Shorrocks A. The Measurement of Mobility // Econometrica. 1978. Vol. 79. No. 5. P. 1013– 1024.
22. Ward-Warmedinger M., Macchiarelli C. Transitions in Labour Market Status in the EU // IZA Discussion Paper. 2013. No. 7814.

SPECIES AND QUALITATIVE CHANGES IN THE DEMAND FOR LABOUR UNDER THE IMPACT OF LABOUR MOBILITY

By V.G. Bylkov¹, M.V. Samarina²

¹Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

²Irkutsk State University of railway engineering, Irkutsk, Russian Federation

Information about the authors: Vladimir Georgievich Bylkov is a Doctor of Economic Sciences, Professor, Honored Economist of the Republic of Buryatia, Honored Economist of the Russian Federation, Professor of the Department of labor economics and personnel management of the Baikal State University. Address: 664003, Irkutsk, Lenina str., 11. Tel. +7-908-661-32-47. E-mail: BylkovVG@bgu.ru

Maria Vladimirovna Samarina is a Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of economics and management in railway transport of the Irkutsk State University of railway engineering. Address: 664074, Irkutsk, Chernyshevskogo str., 15. Tel. +7-904-113-80-98. E-mail: samarina-mashenka@mail.ru

Summary. The authors note in their article that given a seemingly prosperous situation, there is a clear discrepancy between supply and demand in the labor market. The authors emphasize that the demand for labour is an important component of the market. As this is a first-priority component, it is necessary to take into account the peculiarities of the operation of the labor market system. It is thus determined that its stochastic model should be first considered. Demand is therefore formed highly at random, which directly affects the change in the labour market. The authors also note that the formation of demand is a quite probable process, with a high degree of uncertainty. It is established that inter-firm mobility increases uncertainty in a job creation and courses of labor force. Among the types of labour mobility, the authors identify those that form different types of demand for labour. Assessing the aggregate demand for labour, the authors single out demand for needs and demand for substitution. Besides, the authors reveal the parameters characterizing these types of demand. The authors present the results of their studies showing the ratio of varieties of demand for labour at the enterprises surveyed. The authors substantiate and highlight the stages of a vacancy life cycle as a parameter of demand. The authors present the results of their studies at different stages of a life cycle of vacancies (demand). The methodological approaches proposed by the authors suggest a qualitative assessment of the types of vacancies and form evaluation criteria that allow impartially characterize the in-house demand for labour.

Key words: labor market, demand in the labor market, vacant jobs, demand for needs, demand for substitution, labor mobility, a vacancy life cycle.

References

1. Bahmatova T.G. Razvitie podhodov k issledovaniyu trudovoj mobil'nosti: istoricheskij aspekt // Izvestiya IGEHA. – 2003. – №1. – S. 91-96.
2. Bylkov V.G. Zakonomernye transformacii sprosа na rynke truda // Izvestiya IGEHA. – 2015. – T. 25. – №3 – S. 416-425.
3. Bylkov V.G. Harakternye osobennosti sprosа na rynke truda // Izvestiya UrgEHU. – 2016. – № 5. – S. 88-99.
4. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I., Ryzhikova Z.A. Dvizhenie rabochih mest v rossijskoj ehkonomike: v poiskah «sozidatel'nogo razrusheniya» // Ehkonomicheskaya politika. – 2012. – № 4. – S. 5–21.
5. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I., Sharunina A.V. «Dorogi, kotorye my vybiraem»: peremeshcheniya na vneshnem i vnutrennem rynkah truda // Ehkonomicheskij zhurnal VSEHE. – 2016. – T. 20. – № 2. – S. 201–242.
6. Gimpel'son V. E., Kapelyushnikov R. I. «Polyarizaciya» ili «uluchshenie»? Ehvoluciya struktury rabochih mest v Rossii v 2000-e gody. URL: https://www.hse.ru/data/2015/02/27/1091543859/WP3_2015_01_.pdf (data obrashcheniya: 15.03.2018).
7. Konstantinov S.A. Prostranstvo regional'nogo rynka truda v dinamike social'nyh processov: dis. ... d-ra sociol. nauk. – Saratov, 2007. URL: <http://www.dissercat.com/content/prostranstvo-regionalnogo-rynka-truda-v-dinamike-sotsialnykhprotsessov#ixzz4S2Vfki6> (data obrashcheniya: 9.11. 2016).
8. Korovkin A.G., Dolgova I.N., Edinak E.A., Korolev I.B. // Soglasovanie sprosа i rabochej sily i ee predlozheniya na regional'nom rynke truda: opyt analiza i modelirovaniya // Nauch. trudy Instituta narodnohozjaystvennogo prognozirovaniya RAN. – 2012. – № 10. – S. 319-343.
9. Mal'ceva I.O. Trudovaya mobil'nost' i stabil'nost': naskol'ko vysokaya otdacha ot specificheskogo chelovecheskogo kapitala v Rossii // Ehkonomicheskij zhurnal Vyshej shkoly ehkonomiki. – 2009. – T. 13. – № 2. – S. 243–278.
10. Migraciya i rynek truda /Florinskaya Yu.F. i dr./ In-t social'nogo analiza i prognozirovaniya. – M., 2015.
11. Nosyreva I.G., Danil'chuk T.I. Ocenka potrebnostej rabotodatelej Irkutskoj oblasti v personale: kolichestvennye i kachestvennye aspekty (po materialam sociologicheskogo issledovaniya) // Izvestiya IGEHA. – 2012. – № 4 (84). – S.92-95.
12. Odegov Yu.G., Rudenko G.G., Luneva N.K. Rynok truda (prakticheskaya makroehkonomika truda): uchebnik. – M., 2007.
13. Rossijskij rynek truda: tendencii, instituty, strukturnye izmeneniya / Pod red. V. Gimpel'sona, R. Kapelyushnikova, S. Roshchina // Doklad centra trudovyh issledovanij (CeTI) i laboratorii issledovanij rynka truda (LIRT) NIU VSEHE. – M., 2017. – 1-109.
14. Teoretiko-metodologicheskie osnovy formirovaniya sistemy upravleniya chelovecheskimi resursami regiona / pod red. M.A. Vinokurova. – Irkutsk, 2009.
15. Sharkov F.I. Transformaciya social'no-trudovyh otnoshenij v usloviyah disbalansa v prostranstve rynka truda. Trud i social'nye otnosheniya. – 2018. – Tom 28. – № 1. – S. 33-48.
16. Blanchard O., Diamond P. The Cyclical Behaviour of the Gross Flows of US Workers // Brookings Papers on Economic Activity. 1990. No. 2. P. 85–143.
17. Gomes P. Labour Market Flows: Facts from the United Kingdom // Labour Economics. 2012. Vol. 19. No. 2. P.165–175.
18. Mortensen D.T. Specific Capital and Labor Turnover // Bell Journal of Economics. 1978. Vol.9. №2. P.572-586.
19. Mortensen D.T. Job Search and Labor Market Analysis // Handbook of Labor Economics. Vol.2/O. Ashenfelter.R. Layard(eds.) Amsterdam: North-Holland, 1986.
20. Pissarides C. Equilibrium Unemployment Theory. Cambridge, MA: MIT Press, 2000.
21. Shorrocks A. The Measurement of Mobility // Econometrica. 1978. Vol. 79. No. 5. P. 1013– 1024.
22. Ward-Warmedinger M., Macchiarelli C. Transitions in Labour Market Status in the EU // IZA Discussion Paper. 2013. No. 7814.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Васильева А.А.¹, Солодова Н.Г.¹

¹Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

Сведения об авторах: Васильева Анастасия Андреевна – старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета. Адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11. Тел.: 8 (3952) 500008 (183).

E-mail: vasilievaaa@bgu.ru

Солодова Наталия Германовна – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета. Адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11. Тел.: 8 (3952) 500008 (136). E-mail: solodovang@bgu.ru

Аннотация. Авторами предпринята попытка уточнить определение понятия «производительность труда для работников нематериальной сферы» как составного элемента системы управления научно-педагогическими работниками. Сделан акцент на важности измерения не только количественных, но и качественных показателей производительности труда научно-педагогических работников. На основе проведенного исследования определены основные направления деятельности (общественно-значимая, научно-исследовательская и образовательная области деятельности), а также ключевые характеристики качества труда научно-педагогических работников. Выделены наиболее значимые критерии оценки деятельности научно-педагогических работников, с акцентом на необходимость дифференциации этих критериев в зависимости от занимаемой должности. Определены факторы, влияющие на уровень производительности труда НПР, которые можно объединить в пять основных групп: физиологические особенности, уровень компетентности научно-педагогического работника, факторы, определяющие социально-психологический климат организации, факторы, направленные на оптимизацию затрат физической энергии, мотивационные факторы. Предложена структура стимулов, направленных на повышение производительности труда научно-педагогических работников, содержащая материальное денежное стимулирование в виде персонального повышающего коэффициента к окладу, доплаты за интенсивность труда, за качество выполняемых работ и морально-психологические методы стимулирования. Описан процесс управления производительностью труда научно-педагогических работников.

Ключевые слова: производительность труда, научная деятельность, управление персоналом, эффективность труда, научные работники, мотивация трудовой деятельности, качество труда.

Для цитирования: Васильева А.А., Солодова Н.Г. Управление производительностью труда научно-педагогических работников. Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. 2018. С. 39-51. DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-39-51

В основе построения эффективной системы управления персоналом образовательных учреждений (а именно научно-педагогическими работниками) лежит множество факторов: развитие трудового потенциала, квалификация преподавателей, повышение уровня профессиональных компетенций, что может быть реализовано лишь посредством повышения эффективности труда, в частности, повышения производительности и результативности труда. По этой причине перед многими вузами сегодня стоят задачи разра-

ботки качественных и количественных показателей результативности, обеспечивающих как проведение объективной оценки научно-педагогических работников, так и выявление неиспользованных резервов трудового потенциала преподавателей.

Производительность труда научно-педагогических работников является одним из важнейших показателей работы образовательных организаций, выражением эффективности затрат труда. От уровня производительности труда зависят темпы развития вуза и увеличение заработной платы. Все более актуальным становится изучение методов, способствующих повышению производительности труда преподавателей, и факторов, влияющих на уровень данного показателя [13].

Цель данного исследования заключается в разработке теоретических и методологических подходов к определению показателей производительности труда научно-педагогических работников с учетом специфических факторов, влияющих на их уровень в образовательной организации.

Теоретической и методологической основой исследования стал системный подход к управлению производительностью труда [14]. Информационной базой послужили труды экспертов по управлению персоналом, аналитические и статистические материалы, официальные данные государственных органов. Также были использованы открытые данные, предоставляемые образовательными учреждениями, собранные научно-исследовательскими центрами, исследования специалистов по управлению производительностью труда.

Прежде, чем формулировать конкретные показатели производительности труда научно-педагогических работников, необходимо разобраться в сущности подходов к определению этой категории. Много внимания этому вопросу было уделено в работах иностранных [15] и отечественных исследователей: А. Смита, Д. Риккардо, Р.В. Бабурова, Р.В. Гаврилова, В.Я. Горфинкеля, А.В. Золотова, Л.А. Костина, В.П. Ткаченко, П.А. Хромова, В.Е. Адамова, И.Э. Берзинь, В.А. Вайсбурда, А.Н. Елина, Е.Г. Жулиной, И.И. Кулинцева, Ю.М. Остапенко, А.С. Писарева, Э.Н. Кузьбожева, С.Л. Смирнова, А.И. Щербакова, Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова, Г.Э. Слезингера [11], М.Н. Иоффе, Ю.К. Епончинцева, Н.А. Климова, Н.М. Мурахтановой, А.С. Писарева, И.А. Шлемензон, А.Я. Ягофарова, Д.С. Синка [10], М. Вебера [19] и других.

В процессе исследования проверке подвергается следующая гипотеза: определение количественных и качественных показателей производительности труда научно-педагогических работников образовательного учреждения, а также факторов, влияющих на рост производительности труда, является одним из необходимых условий повышения научного потенциала вуза, а также его конкурентоспособности, что положительно скажется на популярности вуза среди абитуриентов, заработной плате и социальной атмосфере в коллективе и на уровне соответствующего финансирования.

Анализ теоретических подходов к определению понятия «производительность труда» показал, что данный показатель применяется в основном для оценки деятельности работников в сфере материального производства. Дадим характеристику определению производительности труда [12].

Так, Д. Скотт Синк определяет, что «Производительность – это, попросту говоря, отношение между продукцией, произведенной системой, и затратами на производство этой продукции. В систему вводятся затраты в форме труда (человеческие ресурсы), капитала (физические и финансовые аспекты), энергия, материалы и информация» [10]. Между тем К. Маркс дает следующее определение производительности труда: «...Всякое вообще изменение в процессе труда, сокращающее рабочее время, общественно необхо-

димое для производства данного товара, так что меньшее количество труда приобретает способность произвести большее количество потребительной стоимости» [5]. Х. Зайдель и Р. Теммен в книге «Основы учения об экономике» рассматривают производительность как «...отношение между результатом производственного процесса (например, шт., кг) и количеством используемых факторов производства (например, рабочее время, время работы машин)» [4]. Отечественные исследователи М.А. Пархомчук и Д.И. Дорошенко дают такое определение: «Производительность труда – показатель плодотворности целесообразной деятельности персонала, измеряемый количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, то есть она представляет собой количественную характеристику работы, выполняемой персоналом, которая обусловлена уровнем эффективности труда» [8]. К.А. Жерносек использует определение «Производительность труда – это социально-экономическая категория, включающая инновационную составляющую труда и выражающая отношения между различными субъектами общества по поводу их включения в производственно-трудовую деятельность, условиями повышения эффективности которой является максимальная личная заинтересованность работников и внедрение методов научной организации труда, совместно с совершенствованием средств производства» [3].

В отличие от подхода к определению понятия «производительность труда» в сфере материального производства, где ключевыми параметрами выступают объем продукции, произведенный одним работником в единицу времени, и количество времени, затраченное на производство единицы продукции, производительность труда работников нематериальной сферы определяется как объем оказанных услуг либо объем проанализированной, произведенной и переданной другим информации в единицу времени. Характеризуется производительность труда работников нематериальной сферы и продуктивностью работы, которая напрямую зависит от мотивации, и результативностью, как степенью соответствия ожидаемых и полученных результатов.

Таким образом, категория «производительность труда» является показателем эффективности использования трудовых ресурсов, времени, энергии, инновационного потенциала и экономических ресурсов, затраченных на работу с информацией и оказание услуг, а также показателем эффективности системы мотивации и стимулирования работников нематериальной сферы. По данным российской статистики, на сегодняшний день производительность труда в различных отраслях, несмотря на видимую положительную динамику за последнее время, по-прежнему достаточно низкая [1].

Можно предположить, что производительность труда научно-педагогических работников именно тот показатель научного потенциала, по которому необходимо сравнивать между собой образовательные организации.

В настоящее время эффективность управления производительностью труда научно-педагогических работников вузов оценивается в соответствии с разработанными показателями результативности научных исследований и разработок, кадрового потенциала и подготовки кадров высшей квалификации по международной системе классификации.

Также оценивается эффективность деятельности ППС по следующим группам критериев: качество образования, научный потенциал, кадровый потенциал, финансовое обеспечение и уровень исполнительской дисциплины.

Один из подходов к определению производительности труда рассмотрен С.В. Гриненко и Е.С. Едоловой в статье «Результативность труда преподавателей в системе высшего профессионального образования». Авторы считают, что при оценке труда ППС требуется учитывать полифункциональный характер деятельности научно-педагогических работников, связанный с выполнением функций в различных областях деятельности [2].

Исходя из вышесказанного, можно предположить, что для того, чтобы целостно определить особенности измерения производительности труда ППС, необходимо сформировать комплекс не только качественных, но и количественных критериев оценки с учетом полифункционального характера деятельности научно-педагогических работников, принципов современного качества труда преподавателей, а также специфических факторов, влияющих на уровень производительности труда в сфере высшего образования.

При оценке труда профессорско-преподавательского состава требуется учитывать многообразие направлений деятельности научно-педагогических работников, связанное с выполнением функций в различных областях деятельности:

1. образовательной (инновационная деятельность, организация учебного процесса, развитие и воспитание личности, развитие творческого потенциала и т.п.);
2. научно-исследовательской;
3. общественно-значимой (организационной).

Для определения значимости показателей деятельности научно-педагогических работников в рамках конкретной области, а также для выявления наиболее объективных показателей качества труда научно-педагогических сотрудников авторами было проведено анкетирование с частичным применением метода «360⁰». Метод был использован с целью обобщения мнений всех участников образовательного процесса. В анкетировании приняли участие обучающиеся второго, третьего и четвертого курсов ФБГОУ ВО «Байкальский государственный университет» по программам бакалавриата и магистратуры (132 чел.), руководители подразделений вуза, а именно, заведующие кафедрами (6 чел.) и деканы факультетов (2 чел.), а также научно-педагогические сотрудники (44 чел.). Кроме того, было проанализировано положение об оплате труда и показатели результативности научных исследований и разработок в 2017 году ФБГОУ ВО «Байкальский государственный университет». Цель сбора данных была определена как поиск достоверной информации, отражающей характеристики производительности труда научно-педагогических сотрудников.

Таким образом, были выделены некоторые критерии, определяющие производительность труда преподавателей в различных областях деятельности (см. табл. 1).

В ходе исследования удалось выяснить, что наиболее значимыми критериями для респондентов в рамках каждой области деятельности преподавателя являются: установленный норматив преподавательской нагрузки, результаты опроса студентов (их мнение о мастерстве преподавания; в том случае, если курс читает несколько преподавателей, параметром оценки работы преподавателя является количество студентов, посещающих данный курс), время, затрачиваемое на выполнение различных видов общественной нагрузки, и количество опубликованных статей в индексируемых журналах (BAK, Scopus, Web of Science).

Таким образом, удалось определить не только конкретные области деятельности научно-педагогических работников, но и количественные и качественные показатели производительности труда на основе мнений всех участников образовательного процесса.

При этом необходимо отметить, что анализ структуры заработной платы научно-педагогических работников российских вузов показал, что существенными являются образовательная (40%) и общественно-значимая (организационная) (42%) деятельность. Ситуация, при которой науке уделяется наименьшее внимание, приводит к снижению показателей эффективности научной деятельности вузов, что неизбежно требует внедрения новых способов оценки и стимулирования ППС.

Таблица 1. Значимость критериев производительности труда НПП в различных областях деятельности

Table 1. Significance of labor productivity criteria of scientific pedagogical workers in various fields of activity

| Область деятельности | Критерии | Удельный вес критериев в рамках конкретной области деятельности | Удельный вес областей деятельности ППС |
|--|---|---|--|
| Образовательная | соблюдение установленного норматива преподавательской нагрузки; | 0,52 | 0,40 |
| | средний балл по результатам опроса студентов, направленного на выявление уровня удовлетворенности учебным процессом; | 0,33 | |
| | наличие наград за успехи в преподавании (Почетная грамота) Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Президента РФ, областные, городские награды, а также награды на уровне вуза) | 0,15 | |
| Научно-исследовательская | количество опубликованных статей в индексируемых журналах (BAK, Scopus, Web of Science); | 0,25 | 0,18 |
| | количество ссылок (цитируемость) на публикации (Индекс Хирша); | 0,20 | |
| | количество опубликованных монографий, учебных пособий; | 0,21 | |
| | количество диссертаций на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук, защищенных под руководством преподавателя; | 0,16 | |
| | участие (руководство) исследовательскими проектами с внешним финансированием | 0,08 | |
| | участие в конкурсах профессионального мастерства, руководство студентами-участниками межвузовских региональных, всероссийских и международных олимпиад | 0,10 | |
| Общественно-значимая (организационная) | выполнение общественно-значимой деятельности (ответственные за основную профессиональную образовательную программу, профориентационная работа со студентами, кураторство, ведение сайта специальности и т.д.) | 0,40 | 0,42 |
| | время, затрачиваемое на выполнение различных видов общественной нагрузки | 0,60 | |

Источник: составлено авторами.

В современной литературе наибольшее внимание уделяется формулировке количественных показателей производительности труда, но следует учитывать нематериальный характер деятельности научно-педагогических работников и формулировать, в том числе, качественные показатели.

Результаты исследования также позволили сделать вывод о том, что в современных образовательных учреждениях качество труда для научно-педагогических работников включает: навыки (информационные, ориентационные, развивающие – 23% опрошенных), профессионализм (20% опрошенных), трудовую этику (18%), творчество в труде (16,5%) и трудолюбие (14,2%). Такие характеристики, как активность и нестандартный подход, оказались незначительными в определении категории «качество труда научно-педагогических сотрудников».

Также можно предположить, что на уровень производительности труда научно-педагогического работника оказывают влияние пять групп факторов:

Первая группа – факторы, направленные на оптимизацию затрат физической энергии. К ним относятся: условия труда, организация труда, материально-техническая оснащенность рабочего места.

Вторая группа – факторы, определяющие социально-психологический климат организации, а именно: отношения в трудовом коллективе, стиль руководства как вуза в целом, так и на уровне подразделений, корпоративная культура, психоэмоциональные особенности работников.

Третья группа – физиологические особенности преподавателей: возрастная категория работников, работоспособность, утомляемость, память и др.

Четвертая группа – факторы, определяющие уровень компетентности научно-педагогического работника, которые включают: квалификацию работника; знания, как официальные, так и полученные на основе опыта; умения и навыки, связанные с профессией; способности к инновационной деятельности; личностные характеристики, включающие способности к анализу, синтезу, передаче информации, а также точность осмысления ситуации и др.

Пятая группа – мотивационные факторы (отражающие особенности системы мотивации и стимулирования работников образовательной организации): материальное денежное стимулирование, морально-психологические методы стимулирования, структура профессиональных ценностей, потребностей и мотивов работников, дисциплина и контроль.

Группа мотивационных факторов оказывает ключевое влияние на интенсивность роста производительности труда научно-педагогических работников. Для измерения уровня производительности труда научно-педагогических работников необходимо учитывать всю совокупность факторов, влияющих на трудоспособность и активность деятельности.

Последовательность определения элементов производительности труда научно-педагогических работников приведена на рисунке 1.

Преподаватели вуза должны обладать как специфическими знаниями в рамках предмета, так и профессиональными навыками, и опытом, а также личностными качествами, необходимыми для эффективной деятельности, поэтому для оценки производительности труда ППС необходимо использовать компетентностный подход [17].

Особое место в структуре системы мотивации и стимулирования персонала организации [7] занимает заработная плата, связанная напрямую с результатами труда.

Мотивационное воздействие заработной платы преподавателя вуза на производительность труда происходит при условии наличия четкой взаимосвязи между ними, а именно зависимости роста заработной платы от роста производительности труда. При

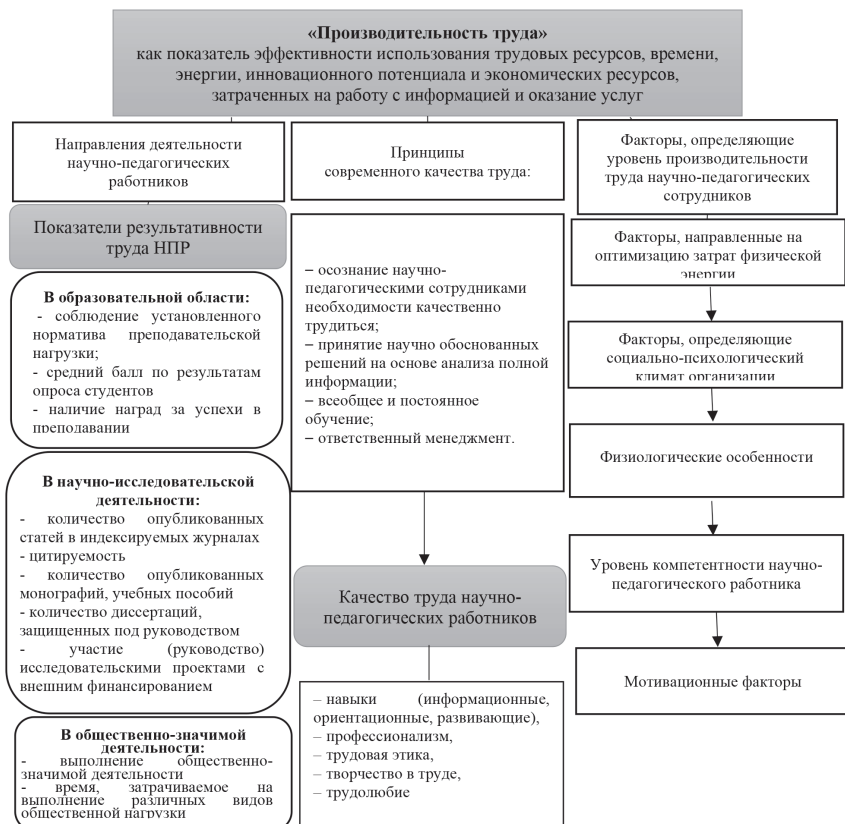


Рисунок 1. Элементы производительности труда научно-педагогических работников

Figure 1. Elements of labor productivity of scientific and pedagogical workers

Источник: составлено авторами.

этом акцент должен делаться на продвижение и удовлетворение не от повышения оплаты, а от самой работы, что приводит к формированию и развитию внутренней мотивации работников как самого ценного типа мотивации, который возникает под влиянием собственных стремлений и потребностей [6].

Для выявления мотивов профессиональной деятельности научно-педагогических работников, а также для определения тех видов мотивации, которые способствуют повышению производительности труда преподавателей, было организовано и проведено исследование на примере Байкальского государственного университета. Исследование проводилось методом опроса в соответствии с разработанными опросниками.

При составлении опросника «Методика выявления профессиональной мотивации педагога» была использована методика В.П. Симонова [9], переработанная и дополненная в соответствии с другой целевой аудиторией (В.П. Симонов разрабатывал методику для учителей средних школ, в нашем случае это преподаватели университета).

В процессе исследования было опрошено 40 человек, что составляет 8,6% от числа работников, выполнявших научные исследования и разработки. Состав опрошенных в соответствии с их должностями выглядит следующим образом: заведующий кафедрой – 8 человек (20%); профессор – 10 человек (25%); доцент – 10 человек (25%); старший преподаватель, ассистент – 12 человек (30%). Все опрошенные респонденты работают в Байкальском государственном университете более трёх лет, занимают активную жизненную позицию.

Проведение опроса включало несколько этапов. Преподавателям предлагалась методика выявления профессиональной мотивации педагога. В ней отражены 12 критериев, которые представляют собой перечень утверждений, формулирующих возможные мотивы профессиональной деятельности, отвечающих на вопрос: «Почему я занимаюсь научно-педагогической деятельностью в вузе?» Необходимо было отметить не более 5 вариантов ответов.

В процессе обработки результатов опроса было выявлено пять критериев, отмеченных подавляющим большинством опрошенных, и те критерии, которые были отмечены в редких случаях. Так наиболее значимыми критериями в структуре мотивов к профессиональной деятельности НПР являются: возможность наиболее полной самореализации (91% опрошенных), возможность заниматься научно-исследовательской работой (90%), возможность заниматься самообразованием (86%), удобный режим работы (83%), гарантированная заработная плата и разные виды материальной поддержки (79%). Наименее значимыми критериями оказались отсутствие мелочного ежедневного контроля (5% опрошенных), привлекательность и престижность профессии (3%), удовлетворение от того, что студенты слушают и не спорят (3%), надежда, что в памяти людей останется труд преподавателя (3%), возможность за счёт вуза ездить в зарубежные командировки (0%).

Также в ходе исследования был предложен перечень видов стимулирования производительности труда НПР. Необходимо было отметить, какие факторы для повышения эффективности работы преподавателей являются наиболее значимыми. В результате обработки результатов опроса были определены наиболее эффективные стимулы: персональный повышающий коэффициент к окладу, доплата за интенсивность труда, за качество выполняемых работ (94%), публичное признание, признание со стороны руководителей и коллег (86%), участие в разработке проектов в рамках программ развития университета, в том числе в качестве руководителей проекта, включение работника в экспертную группу (83%), включение в резерв управленческих кадров БГУ, формирование плана карьеры (71%), награды университета, Иркутской области, отраслевые награды (69%).

Таким образом, результаты опроса свидетельствуют о том, что приоритетные методы стимулирования повышения производительности труда научно-педагогических работников носят нематериальный характер [18]. Из материальных видов стимулирования был отмечен лишь персональный повышающий коэффициент к окладу, доплата за интенсивность труда, за качество выполняемых работ. В то же время можно утверждать, что преподавательская профессия выбирается не по принципу престижности.

Для оценки деятельности научно-педагогических работников в образовательной области предлагается использовать следующие критерии:

1. Количество читаемых дисциплин (анализ данных индивидуального плана);
2. Соответствие фактических значений установленному нормативу преподавательской нагрузки (анализ данных о выполненной нагрузке за определенный период времени, например, учебный год);
3. Умение преподавателя преподнести сложные темы в доступной форме, четко и ясно излагать материал (данные результата опроса обучающихся);

4. Количество и качество разработанных и использованных уникальных авторских методик проведения учебных занятий, новых образовательных технологий, современных научных результатов, включенных в образовательный контент (анализ учебно-методических материалов, данные результата опроса обучающихся);

5. Уровень развития профессиональных компетенций преподавателя, оценить который возможно с помощью анкетирования обучающихся, такие как: умение владеть аудиторией и привлечь внимание студентов, умение преподавателя связать теоретический материал с практикой, требовательность и объективность в оценке знаний студента, пунктуальность и тактичность преподавателя в общении со студентами;

6. Показатели самооценки знаний и фактических оценок, полученных обучающимися по дисциплинам преподавателя;

7. Посещаемость занятий преподавателя (анализ статистических данных электронных дневников);

Для оценки деятельности преподавателей вуза в научно-исследовательской области чаще применяется анализ количественных показателей, которые целесообразно дифференцировать в зависимости от занимаемой должности. Значимыми являются следующие критерии:

1. Наличие публикаций в изданиях, индексируемых в базе данных Web of Science, Scopus;

2. Наличие публикаций в изданиях, включенных в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), и публикаций в российских научных журналах, включенных в перечень ВАК;

3. Наличие публикаций, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Google Scholar;

4. Количество ссылок (цитируемость) на публикации;

5. Количество опубликованных монографий;

6. Количество диссертаций, защищенных под руководством преподавателя;

7. Наличие исследовательских проектов с внешним финансированием;

8. Защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук, защищенной работником вуза;

9. Защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, защищенная работником вуза.

Критериями оценки общественно-значимой деятельности преподавателя вуза могут выступать количество проведенных мероприятий и их посещаемость (выставки, олимпиады, дни открытых дверей, конкурсы и т.д.), отзывы участников об уровне проведения мероприятий.

Непосредственно процесс управления производительностью труда научно-педагогических работников можно представить следующим образом (см. рис. 2).

Проведенное исследование позволило выявить элементы производительности труда научно-педагогических сотрудников, определить наиболее объективные показатели качества труда научно-педагогических сотрудников, факторы, влияющие на рост уровня производительности труда в образовательной организации. С учетом различных направлений деятельности преподавателя можно выявить ряд критериев в различных областях деятельности, определить значимость областей деятельности научно-педагогических сотрудников в общем объеме показателей, уточнять критерии оценки эффективной деятельности научно-педагогических кадров высшей школы, синтезирующие количественные и качественные показатели.

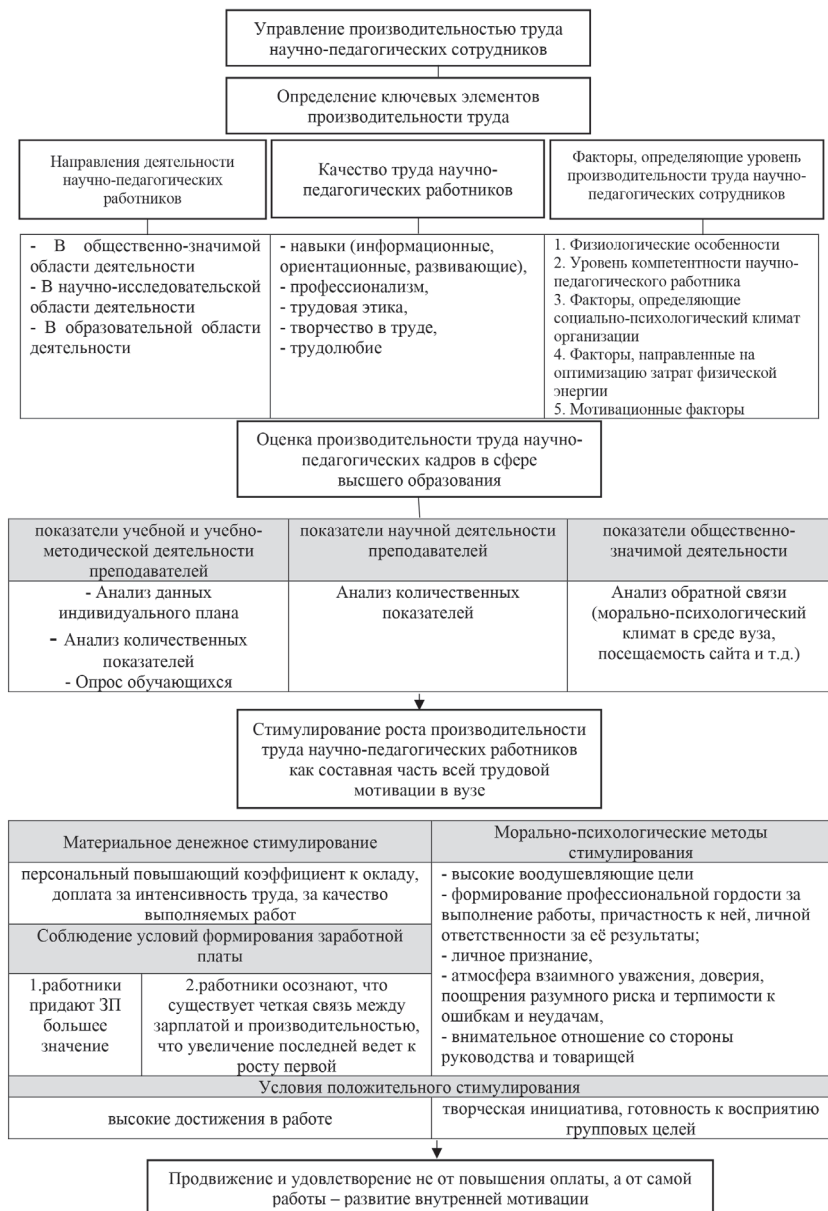


Рисунок 2. Процесс управления производительностью труда научно-педагогических работников

Figure 1. Process of labor productivity management scientific and pedagogical workers

Источник: составлено авторами.

По нашему мнению, следует проводить специальные исследования, направленные на выявление мотивов профессиональной деятельности научно-педагогических работников, а также для определения тех видов мотивации, которые способствуют повышению производительности труда научно-педагогических сотрудников. Внедрение критериального подхода в систему стимулирования роста производительности труда преподавателей вузов позволит достичь сбалансированного развития научно-исследовательской и образовательной деятельности вузов.

Источники

1. Былков В.Г. Альтернативные оценки производительности труда в постиндустриальном обществе / В.Г. Былков, Е.А. Белоброва // *Baikal Research Journal*. – 2015. – Т. 6. – № 6. – С. 12-16.
2. Гриненко С.В., Едалова Е.С. Результативность труда преподавателей в системе высшего профессионального образования // *Известия ЮФУ. Технические науки* – 2013 – № 6. – С. 24-30.
3. Жерносек К.А. Влияние производительности труда на организационную модель рабочего процесса (на примере деятельности банковского сектора) // *Теория и практика общественного развития*. – 2012. – № 4. – С. 288-291.
4. Зайдель Х., Теммен Р. Основы учения об экономике. – М., 1994.
5. Маркс К. Капитал. – М., 2014.
6. Озерникова Т.Г., Беркович Т.А. Использование системного подхода к управлению человеческими ресурсами региона // *Известия ИГЭА*. – 2009 – № 3 (65) – С. 42-45.
7. Озерникова Т.Г. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: учеб. пособ. – Иркутск, 2016.
8. Пархомчук М.А., Дорошенко Д.И. Теоретические аспекты сущности и содержания производительности труда // *Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии*. – 2008 – №6. – С. 42-45.
9. Симонов П.В. Мотивированный мозг. Высшая нервная деятельность и естественнонаучные основы общей психологии / Отв. ред. Русинов В.С. – М., 1987.
10. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение, оценка, контроль, повышение: пер. с англ. / Под общ. ред. В.И. Данилова-Данильяна. – М., 1989.
11. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособ. – М., 1996.
12. Соколова Л.Г. Производительность: теория, измерения, проблемы роста. – Иркутск, 2002.
13. Трунин С.Н. Экономика труда. – М., 2009.
14. Управление персоналом организации: учеб. пособ. в 2 ч. / Под ред. Т.Г. Озерниковой. – Иркутск, 2015.
15. Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. – New York: Basic Books, 1973.
16. Skinner B.F. Science and Human Behavior. – New York: Micmillan Company, 1953.
17. Spencer M., Spencer Signe M. Competence at Work – New York: Wiley, 1993.
18. Vroom V. H. Work and motivation – New York: Wiley, 1964.
19. Weber M. Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology. Vol. 1. – Berkeley: University California Press, 1978.

PERFORMANCE MANAGEMENT OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS

By A. A. Vasilyeva¹, N. G. Solodova¹

¹Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

Information about the authors: Anastasiya Andreevna Vasilyeva is a senior lecturer at the Department of labor economics and personnel management of the Baikal State University. Address: 664003, Irkutsk, Lenina str., 11. Tel.: 8 (3952) 500008 (ext. 183). E-mail: vasilievaaa@bgu.ru

Natalia Germanovna Solodova is a Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of labor economics and personnel management of the Baikal State University. Address: 664003, Irkutsk, Lenina str., 11. Tel.: 8 (3952) 500008 (ext. 136). E-mail: solodovang@bgu.ru

Summary. The authors attempt to clarify the definition of the concept "labor productivity for workers of non-productive sphere" as an integral part of the management system of scientific and pedagogical workers. The authors stress that it is important to measure not only quantitative, but also qualitative indicators of labor productivity of scientists and teaching workers. Based on the research carried out, the authors identify the basic lines of activity (socially significant, research and educational areas of activity), and also key characteristics of performance quality of scientific and pedagogical workers. The authors underline the most significant criteria for evaluating the activities of scientific and pedagogical workers emphasizing the need to differentiate those criteria, depending on the position. The authors determine the factors affecting the performance level of scientific and pedagogical workers, which factors can be combined into five main groups as follows: physiological characteristics, the level of competence of the scientific and pedagogical workers, factors determining the socio-psychological atmosphere at the organization, factors aimed at optimizing the physical energy consumption and motivational factors. The authors suggest a structure of incentives aimed at increasing the performance of scientific and pedagogical workers. Such structure contains material monetary incentives in the form of a personal step-up factor to the salary, surcharges for the intensity of labor, for the quality of work performed and moral and psychological methods of stimulation. The authors describe the process of performance management of scientists and pedagogical workers.

Key words: labor productivity, scientific activity, personnel management, labor efficiency, scientists, motivation of labor activity, quality of labor.

References

1. Bylkov V.G. Al'ternativnye ocenki proizvoditel'nosti truda v postindustrial'nom obshchestve / V.G. Bylkov, E.A. Belobrova // Baikal Research Journal. – 2015. – Т. 6. – № 6. – С. 12-16.
2. Grinenko S.V., Edalova E. S. Rezul'tativnost' truda prepodavatelej v sisteme vysshego professional'nogo obrazovaniya // Izvestiya YUFU. Tekhnicheskie nauki – 2013/ – № 6. – С. 24-30.
3. Zhernosek K.A. Vliyanie proizvoditel'nosti truda na organizacionnyy model' rabochoego processa (na primere deyatel'nosti bankovskogo sektora) // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya. – 2012. – № 4. – С. 288-291.
4. Zajdel' H., Temmen R. Osnovy ucheniya ob ehknomike. – М., 1994.
5. Marks K. Kapital. – М., 2014.
6. Ozernikova T.G., Berkovich T.A. Ispol'zovanie sistemnogo podhoda k upravleniyu chelovecheskimi resursami regiona // Izvestiya IGEHA. – 2009 – № 3 (65) – С. 42-45.
7. Ozernikova T.G. Sistemy motivacii i stimulirovaniya trudovoj deyatel'nosti: ucheb. posob. – Irkutsk, 2016.

8. Parhomchuk M.A., Doroshenko D.I. Teoreticheskie aspekty sushchnosti i sodержaniya proizvoditel'nosti truda // Vestnik Kurskoj gosudarstvennoj sel'skohozyajstvennoj akademii. – 2008 – № 6. – S. 42-45.
9. Simonov P.V. Motivirovannyj mozg. Vysshaya nervnaya deyatel'nost' i estestvennonauchnye osnovy obshchej psihologii / Otv. red. Rusinov V.S. – M., 1987.
10. Sink D.S. Upravlenie proizvoditel'nost'yu: planirovanie, izmerenie, ocenka, kontrol', povyschenie: per. s angl. / Pod obshch. red. V.I. Danilova-Danil'yana. – M., 1989.
11. Slezinger G.Eh. Trud v usloviyah rynochnoj ehkonomiki: ucheb. posob. – M., 1996.
12. Sokolova L.G. Proizvoditel'nost': teoriya, izmereniya, problemy rosta. – Irkutsk, 2002.
13. Trunin S.N. Ehkonomika truda. – M., 2009.
14. Upravlenie personalom organizacii: ucheb. posob. v 2 ch. / Pod red. T. G. Ozernikovej. – Irkutsk, 2015.
15. Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. – New York: Basic Books, 1973.
16. Skinner B.F. Science and Human Behavior. – New York: Micmillan Company, 1953.
17. Spencer M., Spencer Signe M. Competence at Work – New York: Wiley, 1993.
18. Vroom V. H. Work and motivation – New York: Wiley, 1964.
19. Weber M. Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology. Vol. 1. – Berkeley: University California Press, 1978.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ИНВАЛИДОВ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ¹

Нефедьева Е.И.², Седых О.Г.¹

² Факультет социальных коммуникаций и информационных технологий Байкальского государственного университета, г. Иркутск, Российская Федерация

Сведения об авторах: Нефедьева Елена Ивановна – кандидат экономических наук, доцент кафедры социологии и психологии Байкальского государственного университета. Адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11. Тел. 8-902-569-74-81. E-mail: nei10@mail.ru
Седых Ольга Геннадьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры социологии и психологии Байкальского государственного университета. Адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11. Тел. 8-904-112-64-98. E-mail: sedyholga@yandex.ru

Аннотация. В статье представлены результаты качественного социологического исследования проблем реализации социально-трудовых прав инвалидов, их социальной защищенности в области труда и занятости. Исследование на основе метода экспертного интервью проведено среди представителей государственных и негосударственных организаций Иркутской области, осуществляющих социальную поддержку инвалидов, в том числе по направлению обеспечения занятости. Представлена методика социологического исследования проблем трудовой занятости инвалидов. Перечислены основные направления социальной защиты инвалидов в сфере труда и занятости, осуществляемые различными государственными органами и организациями. Обозначены международные и отечественные нормативно-правовые документы в области социально-трудовых прав и гарантий инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Рассмотрены причины неконкурентоспособности инвалидов на рынке труда, проблемы их трудоустройства и занятости. Выявлены трудности реализации отдельных социально-трудовых гарантий инвалидов: квотирование рабочих мест, создание специальных рабочих мест, создание соответствующих условий труда. Отражены проблемы создания и функционирования специализированных предприятий для работы инвалидов. Обозначена насущная проблема профессиональной подготовки и переподготовки, проводимой профессиональной ориентационной работы для обеспечения возможности дальнейшего трудоустройства инвалидов. Среди причин, снижающих социальную активность и конкурентоспособность инвалидов на рынке труда, перечислены барьеры социальной среды. Отражена проблема трудоустройства инвалидов, которая заключается в специфичных взаимоотношениях людей с ограниченными возможностями здоровья и неинвалидов.

Ключевые слова: инвалид, занятость, социальная защита, социально-трудовые гарантии, квотирование рабочих мест.

Для цитирования: Нефедьева Е. И., Седых О. Г. Социальная защита инвалидов в сфере труда и занятости: социологический аспект. Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. 2018. С. 52-62. DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-52-62

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке ФГБУ «Российский фонд фундаментальных исследований» на реализацию в 2017 г. научного проекта № 17-03-00477/17 «Влия-

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке ФГБУ «Российский фонд фундаментальных исследований» на реализацию в 2017 г. научного проекта № 17-03-00477/17 «Влияние идей патернализма на поведенческие стратегии: исследование практик социального иждивенчества и социального паразитизма отдельных категорий населения» (протокол № 4 (186) от 15 марта 2017 г.).

ние идей патернализма на поведенческие стратегии: исследование практик социально-го иждивенчества и социального паразитизма отдельных категорий населения» (протокол № 4 (186) от 15 марта 2017 г.).

Обеспечение занятости инвалидов – проблема непростая. В нашей стране активно ведется работа по решению проблем трудоустройства среди инвалидов. Однако сегодня процент практических результатов очень низок, в первую очередь из-за сложившегося стереотипа о том, что инвалид неспособен качественно выполнять свои профессиональные обязанности, не умеет выстраивать взаимоотношения в рабочем коллективе, может часто пропускать работу по состоянию здоровья. В конечном итоге это приводит к дискриминационному отношению к инвалидам на рынке труда.

В существующей социально-экономической ситуации возможности трудоустройства инвалидов крайне ограничены, что, по мнению специалистов, объясняется следующими причинами:

- нежеланием самих инвалидов трудиться;
- ограниченной сферой предложений на рынке труда для инвалидов и очень низкой заработной платой;
- невысокой конкурентоспособностью инвалидов на рынке труда;
- нежеланием работодателей принимать на работу инвалидов (для работы инвалидов необходимо оборудовать специальные рабочие места, что вызывает дополнительные затраты);
- отсутствием государственной системы льгот и прав, стимулирующих работодателей трудоустраивать инвалидов [1. С. 64].

Анализ наиболее востребованных вакансий для инвалидов показал, что людям с ограниченными возможностями предлагают рабочие места, требующие низкой квалификации, предусматривающие монотонный, стереотипный труд и невысокую заработную плату (сборщики, вахтеры, швеи, операторы ОТК). Такое положение обусловлено не только (или не столько) ограниченностью их индивидуальных физических или интеллектуальных возможностей, сколько неразвитым характером рынка труда для лиц с особыми потребностями.

В системе занятости слабо учитываются интеллектуальные ресурсы инвалида. Однако многие граждане с ограниченными возможностями, имеющие трудности в перемещении, способны работать умственно: анализировать ситуацию, писать статьи, художественные произведения, заниматься творчеством, научно-исследовательской деятельностью и т. п. Причем организовать данную профессиональную деятельность с учетом российского законодательства они чаще всего не могут. Маломобильные инвалиды (способные передвигаться только с помощью колясок или на костылях) преимущественно занимаются неквалифицированной работой на дому или, в редких случаях, организацией самозанятости [14. С. 109].

В сфере защиты прав инвалидов по вопросам занятости, трудоустройства и профессионального образования приняты важные международные законодательные и нормативные акты (Конвенция о правах инвалидов, принятая Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 13 дек. 2006 г. № 61/106). На федеральном уровне такими проблемами занимается целый ряд организаций, от Министерства труда и социальной защиты РФ до общественных организаций. Однако права лиц с ограниченными возможностями в РФ реализуются не в полной мере, иногда, к сожалению, отмечаются нарушения.

В рамках различных законодательных документов устанавливаются социальные права и гарантии инвалидам в области труда и занятости. Так, в соответствии с Трудовым кодексом РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав

[6; 16. С. 90]. ТК РФ является основным правовым документом, регулирующим трудовую деятельность инвалидов непосредственно на рабочем месте и закрепляющим особые режимы труда, времени, условия работы инвалидов [18].

Ст. 20 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» установлено, что инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

1. Установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

2. Резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов.

3. Стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в т. ч. специальных) для трудоустройства инвалидов.

4. Создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов.

5. Создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов.

6. Организации обучения инвалидов новым профессиям [20].

Человек, имеющий инвалидность, имеет право быть зарегистрирован в качестве безработного, что отражено в ст. 3 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». Согласно ст. 5 данного закона инвалиды – это одна из категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Одним из направлений государственной политики в области содействия занятости населения является осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы [19].

Представим результаты проведенного авторами в 2015 и в 2017 гг. экспертного интервью по вопросам предоставления и защиты социально-трудовых прав и гарантий инвалидов.

Цель экспертного интервью – изучить проблемы и перспективы организации и реализации мер социальной защиты инвалидов в области труда и профессионального образования.

Задачи экспертного интервью:

1. Рассмотреть особенности и критерии неконкурентоспособности инвалидов при трудоустройстве и в процессе занятости.

2. Изучить социально-трудовые права и гарантии инвалидов, их реализацию в регионе и городе.

3. Выяснить соблюдение квотирования рабочих мест для инвалидов, проблемы и пути их решения в этом направлении.

4. Оценить функционирование специальных предприятий для работы инвалидов в регионе.

5. Изучить проблемы и возможности инвалидов в плане профессионального образования с целью трудоустройства.

Объект экспертного опроса – представители общественных организаций инвалидов и государственных органов по труду и занятости, социальной защиты населения г. Иркутска и Иркутской области.

Предмет экспертного опроса – проблемы и перспективы организации социальной защиты инвалидов в сфере труда и занятости.

Методика исследования – экспертное полустандартизованное интервью. Отбор экспертов осуществлялся на основе списков занимаемых руководящих должностей в указанных структурах (директора и их заместители, начальники функциональных отделов, председатели общественных организаций). Им предлагалось ответить на вопросы, в чем заключается неконкурентоспособность инвалидов на рынке труда, какие критерии неконкурентоспособности можно выделить, какие категории инвалидов в большей степени неконкурентоспособны при трудоустройстве и почему.

Рассмотрим результаты экспертного интервью, сопоставляя мнение экспертов – представителей государственных органов социальной поддержки инвалидов в сфере труда и занятости, а также представителей общественных организаций инвалидов.

Современный рынок труда заинтересован в квалифицированных специалистах, мобильных и «не имеющих каких-либо проблем». При приеме на работу работодатель учитывает опыт работы специалиста, возраст, способности к обучению [2; 8. С. 256].

Инвалиды – наиболее неконкурентоспособная в этом смысле категория населения на рынке труда. По мнению экспертов, представляющих государственные органы по труду и занятости, неконкурентоспособность инвалидов заключается, прежде всего, в уровне их здоровья, в самом факте инвалидности. *«Наиболее неконкурентоспособны лица I группы инвалидности – все в равной степени. Примерно 1% от данной категории трудоустраивается. «Опорники» и умственно отсталые – самые неконкурентоспособные категории инвалидов».* Неконкурентоспособность инвалидов заключается не только в состоянии здоровья, но и в низкой мотивации к труду, низком профессиональном уровне. *«Неконкурентоспособность инвалидов заключается в психологическом факторе (в их обидчивости, стеснительности и т. д.), в связи с этим им сложно найти работу и адаптироваться в коллективе, часто они сами не хотят работать».*

И, как следствие, неконкурентоспособность инвалидов заключается в необходимости установления им неполного рабочего времени при сохранении полной заработной платы; в создании особых условий работы (в т. ч. создании специализированного рабочего места); предоставлении возможности для лечения (иногда длительного) и др. [6. С. 157; 10. С. 42].

С экспертным мнением по тем же вопросам представителей власти сопоставим точку зрения представителей общественных организаций инвалидов, занимающих значимое место среди НКО инвалидов в Иркутской области.

По их общему мнению, *«Многие инвалиды неконкурентоспособны, кроме тех, кто не имеет инвалидность явно выраженную (они конкурентоспособны). Особо неконкурентоспособны те, у которых существуют проблемы с доступной средой: лица с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепые и др.».*

«Колясочники» могут работать, но им надо создавать особые условия труда. Им больше свойственна интеллектуальная деятельность. Есть такие категории инвалидов, которые могут конкурировать в некоторых сферах, например, могут быть психологами, бухгалтерами, экономистами, юристами.

Причины неконкурентоспособности инвалидов на рынке труда: *«...отсутствие стартового капитала (если это самозанятость); доступность среды с точки зрения каждодневных походов на работу и обратно домой, поездки на транспорте; маломобильность инвалидов; сокращенный рабочий день; условия работы инвалидов, в т. ч. обустройство рабочего места, если их обеспечивать согласно законодательству, то это требует очень больших материальных затрат со стороны работодателей».*

Следовательно, *«инвалид не может выполнять трудовые функции в полном объеме. Необходимо учитывать и требования ИПРА, где прописываются индивидуальные осо-*

бые условия труда для инвалида». Таким образом, «присутствует очень много факторов, определяющих то, что инвалид не может конкурировать со здоровым человеком».

Какие основные трудности испытывают инвалиды при устройстве на работу и в процессе занятости?

По мнению многих экспертов, «основная трудность в том, что работодатели не заинтересованы в предоставлении рабочего места инвалиду». Как следствие – «несоответствие рабочего места для инвалида, нежелание работодателя обустроить рабочее место; также нет желания у самих инвалидов работать, т.к. инвалиду сложно перестроиться и начать что-то делать». Основные сложности при трудоустройстве – слабая мотивация инвалидов к работе: «низкая заработная плата, не отвечающая их потребностям; ежедневный труд; напряженность рабочего дня; проблемы, связанные с общественным транспортом».

Эксперты назвали основные трудности в сфере труда, по мнению самих инвалидов: физическая недоступность многих предприятий и отсутствие информации по созданию специальных условий труда; отсутствие или недостаточность доступного транспорта для инвалидов, используя который они могли бы добираться до работы; большая часть неработающих инвалидов реально не хочет трудоустроиваться.

Согласно ответам представителей НКО инвалидов, при попытке трудоустроиться инвалид сталкивается с огромным числом трудностей, начиная с «невозможности получить профессию, в связи недоступностью всех профессиональных учебных заведений, в частности, для инвалидов-колясочников». Следующей проблемой является сама возможность трудоустройства: «Инвалиду, как правило, предлагают работы, которые не соответствуют его ограниченным возможностям. Нужно предоставлять такие рабочие места, чтобы инвалид мог действительно работать».

В результате инвалиды остаются без работы. Очень многие находят работу, но неофициально, в т. ч. «на дому», в теневом секторе (мастерами по шитью и вязанию, турагентами, таксистами и пр.)».

Правильное суждение высказали эксперты ВОИ: «Когда сам человек себя демонстрирует, как инвалид, работодатели настораживаются, как он себя дальше будет вести. Имеет немаловажное значение, как инвалид сам себя преподнесет. А в целом, если человек хочет работать, то он найдет работу, вне зависимости от того, есть инвалидность или нет. Многие люди скрывают свою инвалидность и работают на общих основаниях».

Рассмотрим, какие социально-трудовые гарантии инвалидов реализуются в нашем регионе, и что этому способствует или препятствует [11].

Представители государственных органов отметили, что «право на труд у нас вполне реализуется в регионе». И лишь немногие отразили более реалистичную картину: «Закон «О квотировании рабочих мест для инвалидов» у нас соблюдается не в полной мере. Работодатели создают номинальное количество мест, «для галочки», в связи с этим социально-трудовые права инвалидов не совсем соблюдаются»; «Приказ о специальных рабочих местах не по всем мероприятиям выполняется, например, не сказано об инвалидах с ментальными расстройствами» [12].

Представители общественных организаций инвалидов высказывались в основном относительно такой гарантии, как квотирование рабочих мест для инвалидов со стороны работодателей: «181-й закон фактически полностью никем не выполняется, потому что проще любой организации, любому предпринимателю заплатить штраф на квоту, чем ее соблюдать, создавать специальные рабочие места»; «Даже те инвалиды, которые работают по квоте, их просто «выживают» с рабочего места. Один-три года инвалид про-

работает, а потом его заставляют написать заявление по собственному желанию. Политика государства одна, а в реальности совсем иначе получается».

Еще одно мнение представителей ВОИ затронуло проблему создания специализированных предприятий для инвалидов, что является не обязательной, но очень существенной и действенной мерой в направлении содействия занятости инвалидов, обеспечения их специальными рабочими местами. *«Существуют различные программы создания рабочих мест для инвалидов на всех предприятиях, в т. ч. специализированных рабочих мест. Но трудоустроить сегодня инвалида очень сложно. Есть и специализированные предприятия или цеха, где в коллективе почти все инвалиды, они работают довольно неплохо, слаженно. Если же отдельно инвалид пришел в трудовой коллектив здоровых сотрудников, то ему сложно адаптироваться, он себя чувствует не комфортно и в итоге увольняется. Если это целая группа таких же людей, то человек идет с удовольствием работать».*

Рассмотрим, как сегодня решается вопрос о квотировании рабочих мест для инвалидов, «работает» ли в данном направлении Закон о квотировании рабочих мест для инвалидов [4].

Относительно квотирования получены противоречивые мнения экспертов: *«Создается много квотируемых рабочих мест, но высоки требования работодателей к инвалидам на эти места»; «Закон работает, но нет ответственности работодателей за невыполнение квоты»; «Эти места создаются формально, для вида».* Кроме того, эксперты считают: *«Закон практически не работает из-за больших затрат со стороны работодателей, из-за большого количества отчетной документации».*

Поскольку требование о квотировании рабочих мест для инвалидов не выполняется в достаточной мере, эксперты видят решение этой проблемы в *«создании специализированных предприятий для инвалидов, в льготном налогообложении для них», в «повышении ответственности работодателей, а также в адаптации вакансий под заболевания инвалидов».*

По этой проблеме представители общественных организаций инвалидов высказались так: *«Одно время работодатели вносили в областной бюджет средства за нетрудоустроенных инвалидов (штрафы), сейчас это упразднено»; «Изучают ли они ИПРА инвалидов, учитывают, может ли он работать по той специальности, которую предлагает данное предприятие? На сегодняшний день у нас работодатель предлагает вакансии для инвалидов по редким специальностям, по которым их никто не готовит, и закон о квотировании начинает «пробуксовывать».*

Создаются ли в нашем регионе специальные предприятия для работы инвалидов? Какие предприятия уже работают?

Эксперты указали лишь три действующих предприятия, максимально использующих труд инвалидов. Это фабрика ООО «Узоры», работающая от Иркутского отделения ВОИ, фабрика ООО «Бытовик», созданная Иркутским отделением ВОС, а также картонная фабрика. Предприятия развиты недостаточно, *«на них мало кто работает, в основном инвалиды выполняют работу на дому», а «чтобы предприятия нормально функционировали, нужно брать госзаказы».* Кроме того, данные предприятия являются негосударственными, а *«инвалиды предпочитают работать в государственных предприятиях».* Есть цех для работы инвалидов при ОГБУ СО «Комплексный центр социального обслуживания» в городе Иркутске.

Итак, предприятия для работы инвалидов есть, *«но их количества явно недостаточно, чтобы обеспечить занятостью всех трудоспособных и желающих работать инвалидов».*

Как отмечают эксперты ВОИ, очень сложен процесс открытия предприятия, тем более специализированного, для работы инвалидов. Вторая проблема – предмет деятельности такого предприятия, доступный для инвалидов и предполагающий создание востребованного товара (услуги) на потребительском рынке [5. С. 83; 15. С. 25; 17. С. 143]. Эти предприятия должны работать на государственном заказе, потому что инвалиды – их основная рабочая сила – неконкурентоспособны на рынке труда. *«У нас, к сожалению, пока сохраняется логика, что инвалидам нужно создавать предприятия и вакансии предлагать для низкооплачиваемого, непрофессионального труда».*

Актуален ли вопрос о профессиональном образовании и переподготовке инвалидов с целью трудоустройства? Какие виды деятельности и профессии наиболее подходящие и востребованы для работы инвалидов?

Вопрос о профессиональном образовании и переподготовке инвалидов с целью трудоустройства, по мнению экспертов, *«актуален, но если этот аспект не прописан в ИПРА, то его не будет, т.к. профессиональное образование инвалидов осуществляется на основе рекомендаций в ИПРА».*

Противоположное мнение имеют эксперты из органов по труду и занятости: *«Вопрос не актуален, у инвалидов нет желания обучаться. Инвалидам в большей степени подходит неквалифицированный труд: сторожи, вахтеры и т.д. Мало среди них квалифицированных специалистов».*

Подходящими профессиями для инвалидов, кроме неквалифицированного труда, эксперты назвали следующие: *«оператор ПК, 1С пользователи, компьютерщики, бухгалтер. Если бы была доступная среда, то подходящих профессий было бы больше».* А востребованными со стороны самих инвалидов эксперты считают почти все профессии [17].

Профессиональное образование могут получать инвалиды, имеющие образование не ниже неполного среднего. Информация о наличии инвалидов, способных к обучению, является закрытой, поэтому набор абитуриентов на обучение по профессиональным образовательным программам СПО вызывает большие сложности. Многие инвалиды, способные к учебе, предпочитают домашнее обучение [13; 22. С. 127].

Дистанционное обучение не развито, оно требует больших вложений в развитие материально-технического обеспечения (современные компьютеры, веб-камеры, соответствующее программное обеспечение, соответствующее методическое обеспечение и т. д.). При этом инвалид, нуждающийся в дистанционном обучении, также должен быть обеспечен необходимым соответствующим оборудованием [23. С. 81; 24; 25].

С точки зрения представителей НКО инвалидов, вопрос о профессиональном образовании и переквалификации лиц с ограниченными возможностями здоровья очень актуален: *«Дистанционное образование у нас только в области школьного образования инвалидов. Для взрослых инвалидов часто нужна переквалификация. Человек, допустим, работал шахтером, а после получения инвалидности ему нужна другая профессия».*

При этом создаются условия для получения инвалидами преимущественно бесплатного среднего или среднего специального образования, в то время как высшее профессиональное образование, необходимое инвалиду, остается платным (за исключением небольших льгот и квот при поступлении) [7; 26]. Дистанционное обучение также преимущественно платное, для инвалидов исключение не делается. В связи с этим эксперты отмечают: *«Проблема еще в том, что у многих инвалидов нет на это денег».*

По словам экспертов из ВОИ, в данном русле можно выделить еще ряд проблем, не решенных на сегодняшний день: *«Первая проблема – это доступность самих образовательных учреждений, в частности, в Иркутске. Проблем с выбором профессий нет, вез-*

де инвалиды учатся, во всех абсолютно учебных учреждениях. Вторая проблема в том, куда инвалиды пойдут работать после получения образования».

По итогам проведенных исследований можно сделать следующие выводы.

В Иркутской области активно ведутся работы по решению проблем трудоустройства инвалидов, но на данный момент практических результатов подобной деятельности очень мало.

Лица с ограниченными возможностями не предъявляют высоких требований к уровню заработной платы и виду деятельности, даже допускают занятость не по своей специальности. Однако их основными требованиями к будущему месту работы являются стабильность занятости, наличие социальных гарантий и социальная защищенность в сфере трудовой деятельности.

Для инвалидов важно, чтобы при трудоустройстве учитывались особенности состояния здоровья и индивидуальные возможности, поэтому желательна работа с неполным рабочим днем или по гибкому графику. Эффективное решение вопроса трудоустройства инвалидов возможно лишь при условии перехода от традиционных форм и методов занятости граждан с ограниченными возможностями к новым, инновационным [3. С. 165].

Источники

1. Алиева П.Р., Мирзабалаева Ф.И. Проблемы создания достойной трудовой среды в трудноизбыточном регионе для людей с ограниченными возможностями // Региональная экономика: теория и практика. – 2014. – № 39 (366). – С. 62-69.
2. Былков В.Г. Предложение на рынке труда: методология, природа формирования // Baikal Research Journal. – 2017. – Т. 8. – № 4. – С. 1.
3. Былков В.Г. Рынок труда и развитие занятости населения: учеб. пособие. – Иркутск, 2017.
4. Закон Иркутской области от 29 мая 2009 г. № 27-ОЗ «Об отдельных вопросах квотирования рабочих мест для инвалидов в Иркутской области». URL: <http://docs.cntd.ru/document/895210519> (дата обращения: 25.02.2018).
5. Карпикова И.С. Реформы социальной политики: основные проблемы реализации // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2006. – № 2 (47). – С. 82-84.
6. Качество жизни населения крупного сибирского города: оценка современного состояния и возможные пути его повышения (по результатам социологических исследований в г. Иркутске) / под науч. ред. Н. Н. Даниленко, И.С. Карпиковой. – Иркутск, 2014.
7. Лохтина Т.Н. Проблемы рынка труда в России // Baikal Research Journal. – 2016. – Т. 7. – № 1. – С. 10.
8. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой. – М., 2006.
9. Нефедьева Е.И., Арестова М.А., Зинченко А.В. Социальная защищенность инвалидов в сфере труда и занятости (по результатам исследований в г. Иркутске) // Актуальные вопросы развития социально-трудовой сферы: материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной памяти профессора Н.М. Токарской и проходившей в рамках VIII Байкальского кадрового форума. – Иркутск, 2016.
10. Пластинина Н. Инвалиды. Взгляд снаружи и изнутри // Трудовое право. – 2013. – № 10. – С. 21-45.
11. Приказ министерства труда и занятости Иркутской области от 23 октября 2013 г. № 63-мпр «Об утверждении ведомственной целевой программы «Содействие в трудоустройстве незанятых инвалидов, многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места в Иркутской области» на 2014–2020 гг.». URL: <http://base.garant.ru/34889511/> (дата обращения: 24.02.2018).
12. Приказ Министерства труда и занятости Иркутской области от 29 апреля 2013 г. № 19-мпр «О минимальном количестве специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов на пред-

приятиях, в учреждениях и организациях». URL: <http://docs.cntd.ru/document/460109433> (дата обращения: 25.02.2018).

13. Седых О.Г., Ковтун В.А. Проблемы формирования безбарьерной среды для людей с ограниченными возможностями // *Baikal Research Journal*. – 2015. – Т. 6 – № 4. – С. 23.

14. Социальная работа с инвалидами: учеб. пособие / коллектив авторов; под ред. Н.Ф. Басова. – М., 2012.

15. Стратегия социальной защиты населения крупного сибирского города (на основе социолого-статистических исследований системы социальной защиты населения г. Иркутска) / под науч. ред. В. И. Самарухи, Б. Л. Токарского. – Иркутск, 2011.

16. Тарабан О.В. Содержание и функции процесса внутрифирменной мобильности // *Известия ИГЭА*. – 2006. – № 5 (50). – С. 90-92.

17. Теоретико-методические аспекты исследования качества жизни населения / под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. Н. М. Токарской, канд. экон. наук, доц. Л.В. Саниной. – Иркутск, 2013.

18. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. URL: <http://base.garant.ru/12125268> (дата обращения: 22.02.2018).

19. Федеральный закон от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60 (дата обращения: 22.02.2018).

20. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559 (дата обращения: 22.02.2018).

21. Холостова Е.И. Социальная работа с инвалидами: учеб. пособие. – М., 2008.

22. Чуксина В. В., Комиссаров Н. Н. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях // *Известия Иркутской государственной экономической академии*. – 2015. – Т. 25 – № 1. – С. 126–134.

23. Шакирзянова Ю. А., Шайдукова Л. Д. Проблемы занятости инвалидов в современном российском обществе // *Новая наука: современное состояние и пути развития: Международное научное периодическое издание по итогам Международной науч-но-практической конференции* (09 марта 2016 г., г. Оренбург). / в 2 ч. Ч. 2 – Стерлита-мак, 2016. – С. 81–83.

24. Atypical Employment in Russian Economy / ed. by V.E. Gimpel'son, R.I. Kapelyushnikov. – М., 2014. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-regulirovaniya-nestandartnyh-form-zanyatosti> (дата обращения: 2.03.2018).

25. Borjas G. Ethnicity and the intergenerational transmission of welfare dependency / G. Borjas, G. Sueyoshi // *National Bureau of Economic Research Working Paper*. – 1997. – № 175. – P. 1–37.

26. Entrepreneurship for Disabled People in Western Canada. – *Western Economic Diversification Canada*. URL: <http://www.wd.gc.ca> (дата обращения: 6.03.2018).

27. Gelissen J. Popular support for institutionalized solidarity: a comparison between European welfare states / J. Gelissen // *International Journal of Social Welfare*. – 2012. – № 4. – P. 91–106.

28. Kathy D. Breaking the cycle: welfare dependency and family planning [Electronic resource] / D. Kathy // *Policy & Practice of Public Human Services*. – 2002. – Vol. 60. – №. 4. – Mode of access: URL: <https://www.questia.com/read/1G1-97515215/breaking-the-cycle-welfare-dependency-and-family> (дата обращения: 3.03.2018).

SOCIAL PROTECTION OF DISABLED PEOPLE IN THE SPHERE OF LABOUR AND EMPLOYMENT: SOCIOLOGICAL ASPECT

By E.I. Nefedieva¹, O.G. Sedykh¹

¹Department of Social Communications and Information Technologies of Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

Information about the authors: Elena Ivanovna Nefedieva is a Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Sociology and Psychology, Baikal State University. Address: 664003, Irkutsk, Lenina St. 11. Tel.: 8-902-569-7481. E-mail: nei10@mail.ru
Olga Gennadiyevna Sedykh is a Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Sociology and Psychology, Baikal State University. Address: 664003, Irkutsk, Lenina St. 11. Tel.: 8-904-112-6498. E-mail: sedyholga@yandex.ru

Summary. The article presents the results of a quality sociological study of the problems of exercising the social and labour rights of disabled persons and their social protection in the field of work and employment. The study was conducted in the Irkutsk region by way of expert interviews among representatives of state and non-state organizations that provide social support for disabled persons, including in the area of employment. The authors in their article present their exploratory procedure for the problems of disabled persons' employment. The authors list the main directions of the social protection of disabled persons in the sphere of labour and employment implemented by various state bodies and organizations. The authors specify international and domestic legal acts regulating social and labour rights and guarantees of disabled and handicapped persons. The authors discuss the reasons of uncompetitiveness of disabled people in the labour market and the problems of their employment. Difficulties in realizing certain social and labour guarantees for disabled persons have been identified, such as quotas for jobs, the creation of special jobs and the arrangement of appropriate working conditions. The problems of establishing and operation of specialized enterprises for the work of disabled persons are reflected. The pressing problem of vocational training and retraining of disabled persons is indicated as an opportunity for their further employment. Among the reasons that reduce the social activity and competitiveness of the disabled in the labor market are the barriers of the social environment. The authors also reflected the problem of employment of disabled people, which is a specific relationship of people with disabilities and non-disabled.

Key words: a disabled person, employment, social protection, social and labor guarantees, job quotas.

References

1. Alieva P.R., Mirzabalaeva F.I. Problemy sozdaniya dostojnoj trudovoj sredy v trudoizbytochnom regione dlya lyudej s ogranichennymi vozmozhnostyami // Regional'naya ehkonomika: teoriya i praktika. – 2014. – № 39 (366). S. 62-69.
2. Bylkov V.G. Predlozhenie na rynke truda: metodologiya, priroda formirovaniya // Baikal Research Journal. – 2017. – T. 8. – № 4. – S. 1.
3. Bylkov V.G. Rynok truda i razvitie zanyatosti naseleniya: ucheb. posobie. – Irkutsk, 2017.
4. Zakon Irkutskoj oblasti ot 29 maya 2009 g. № 27-OZ «Ob otdel'nyh voprosah kvotirovaniya rabochih mest dlya invalidov v Irkutskoj oblasti». URL: <http://docs.cntd.ru/document/895210519> (data obrashcheniya: 25.02.2018).
5. Karpikova I.S. Reformy social'noj politiki: osnovnye problemy realizacii // Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ehkonomicheskoy akademii. – 2006. – № 2 (47). – S. 82–84.
6. Kachestvo zhizni naseleniya krupnogo sibirskogo goroda: ocenka sovremennogo sostoyaniya i vozmozhnye puti ego povysheniya (po rezul'ta-tam sociologicheskikh issledovaniy v g. Irkutске) / pod nauch. red. N. N. Danilenko, I.S. Karpikovej. – Irkutsk, 2014.

7. Lohtina T.N. Problemy rynka truda v Rossii // Baikal Research Journal. – 2016. – Т. 7. – № 1. – С. 10.
8. Nestandartnaya zanyatost' v rossijskoj ehkonomie / pod red. V.E. Gimpel'sona, R.I. Kapelyushnikova. – M., 2006.
9. Nefed'eva E.I., Arestova M.A., Zinchenko A.V. Social'naya za-shchishchennost' invalidov v sfere truda i zanyatosti (po rezul'tatam issledovanij v g. Irkutsk) // Aktual'nye voprosy razvitiya social'no-trudovoj sfery: materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konfe-rencii, posvyashchennoj pamyati professora N.M. Tokarskoj i prohodivshej v ramkah VIII Bajkal'skogo kadrovogo foruma. – Irkutsk, 2016.
10. Platinina N. Invalidy. Vzglyad snaruzhi i iznutri // Trudovoe pravo. – 2013. – № 10. – С. 21-45.
11. Prikaz ministerstva truda i zanyatosti Irkutskoj oblasti ot 23 oktyabrya 2013 g. № 63-mpr «Ob utverzhdenii vedomstvennoj celevoj programmy «Sodejstvie v trudoustrojstve nezanyatyh invalidov, mnogodetnyh roditel'ev, roditel'ev, vospityvayushchih detej-invalidov, na oborudovannye (osnashchennye) dlya nih rabochie mesta v Irkutskoj oblasti» na 2014-2020 gg.». URL: <http://base.garant.ru/34889511/> (data obrashcheniya: 24.02.2018).
12. Prikaz Ministerstva truda i zanyatosti Irkutskoj oblasti ot 29 aprelya 2013 g. № 19-mpr «O minimal'nom kolichestve special'nyh rabochih mest dlya trudoustrojstva invalidov na predpriyatiyah, v uchrezhdeniyah i organizacijah». URL: <http://docs.cntd.ru/document/460109433> (data obrashcheniya: 25.02.2018).
13. Sedyh O.G., Kovtun V.A. Problemy formirovaniya bezbar'er-noj sredy dlya lyudej s ogranichennymi vozmozhnostyami // Baikal Research Journal. – 2015. – Т. 6 – № 4. – С. 23.
14. Social'naya rabota s invalidami: ucheb. posobie / kollektiv av-torov; pod red. N.F. Basova. – M., 2012.
15. Strategiya social'noj zashchity naseleniya krupnogo sibirskogo goroda (na osnove sociologo-statisticheskikh issledovanij sistemy social'noj zashchity naseleniya g. Irkutsk) / pod nauch. red. V. I. Samaruhi, B. L. Tokarskogo. – Irkutsk, 2011.
16. Taraban O.V. Soderzhanie i funkcii processa vnutrifirmen-noj mobil'nosti // Izvestiya IGEHA. – 2006. – № 5 (50). – С. 90-92.
17. Teoretiko-metodicheskie aspekty issledovaniya kachestva zhizni naseleniya / pod nauch. red. d-ra ehkon. nauk, prof. N. M. Tokarskoj, kand. ehkon. nauk, doc. L.V. Saninoj. – Irkutsk, 2013.
18. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30 dekabrya 2001 g. № 197-FZ. URL: <http://base.garant.ru/12125268> (data obrashcheniya: 22.02.2018).
19. Federal'nyj zakon ot 19 aprelya 1991 g. № 1032-1 «O zanyatosti naseleniya v Rossijskoj Federacii». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60 (data obrashcheniya: 22.02.2018).
20. Federal'nyj zakon ot 24 noyabrya 1995 g. № 181-FZ «O social'noj zashchite invalidov v Rossijskoj Federacii». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559 (data obrashcheniya: 22.02.2018).
21. Holostova E.I. Social'naya rabota s invalidami: ucheb. posobie. – M., 2008.
22. Chuksina V.V., Komissarov N. N. Diskriminaciya po priznaku invalidnosti v trudovyh otnosheniyah // Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ehkonomicheskoy akademii. – 2015. – Т. 25 – № 1. – С. 126–134.
23. Shakirzyanova Yu. A., Shajdukova L. D. Problemy zanyatosti invalidov v sovremennom rossijskom obshchestve // Novaya nauka: sovremennoe sostoyanie i puti razvitiya: Mezhdunarodnoe nauchnoe periodicheskoe izdanie po itogam Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii (09 marta 2016 g., g. Orenburg). / v 2 ch. CH. 2 – Sterlitamak, 2016. – С. 81–83.
24. Atypical Employment in Russian Economy / ed. by V.E. Gimpel'son, R.I. Kapelyushnikov. – M., 2014. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-regulirovaniya-nestandartnyh-form-zanyatosti> (data obrashcheniya: 2.03.2018).
25. Borjas G. Ethnicity and the intergenerational transmission of welfare dependency / G. Borjas, G. Sueyoshi // National Bureau of Economic Research Working Paper. – 1997. – № 175. – P. 1–37.
26. Entrepreneurship for Disabled People in Western Canada. – Western Economic Diversification Canada. URL: <http://www.wd.gc.ca> (data obrashcheniya: 6.03.2018).
27. Gelissen J. Popular support for institutionalized solidarity: a comparison between European welfare states / J. Gelissen // International Journal of Social Welfare. – 2012. – № 4. – P. 91–106.
28. Kathy D. Breaking the cycle: welfare dependency and family planning [Electronic resource] / D. Kathy // Policy & Practice of Public Human Services. – 2002. – Vol. 60. – №. 4. – Mode of access: URL: <https://www.questia.com/read/1G1-97515215/breaking-the-cycle-welfare-dependency-and-family> (data obrashcheniya: 3.03.2018).

ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «СПЕЦИАЛИСТ ПО ОКАЗАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»

Носырева И.Г.¹, Белобородова Н.А.¹

¹ Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

Сведения об авторах: Носырева Ирина Григорьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета. Адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11, ауд. 2-303. Тел. 8-3952– 52-2624. E-mail: NosyrevalG@bgu.ru.

Белобородова Нина Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета. Адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11, ауд. 2-306. Тел. 8-3952– 50-0008 (доп. 183). E-mail: BeloborodovaNA@bgu.ru

Аннотация. Качество человеческих ресурсов, персонала влияет на успех функционирования службы занятости. Качество трудового потенциала включает профессионально-квалификационные, психофизиологические, личностные, мотивационные и другие характеристики, которые влияют на эффективность профессиональной деятельности отдельных людей. Кроме того, для повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудники государственной службы занятости должны соответствовать требованиям профессиональных стандартов. В статье рассматриваются особенности профессионального стандарта специалиста службы занятости и необходимость внедрения профессиональных стандартов в работу организации. Авторами проведен анализ трудовых функций специалиста 6-го квалификационного уровня, на основе которого определены ключевые компетенции специалиста службы занятости. В структуре компетентности специалиста по оказанию государственных услуг в области занятости населения выделено несколько видов компетенций: когнитивные, функциональные и социальные. Помимо того, разработана модель компетенций, которая включает контрольный список всех важных и необходимых компетенций, связанных с успешным выполнением конкретной работы. Определены уровни владения компетенциями: экспертный, профессиональный, пороговый и неудовлетворительный, сформулированы поведенческие индикаторы для их оценки. Модель компетенций является универсальным инструментом в работе с персоналом, который может быть использован при проведении аттестации и оценке, обучении, развитии и продвижении, формировании кадрового резерва сотрудников службы занятости.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, модель компетенций, профессиональные компетенции специалиста службы занятости, оценка персонала службы занятости.

Для цитирования: Носырева И.Г., Белобородова Н.А. Особенности внедрения профессионального стандарта «специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения». Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. 2018. С. 63-80. DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-63-80

Современный этап развития государственной службы занятости населения можно охарактеризовать как достаточно сложный. С одной стороны, это связано со смещением акцента в регулировании рынка труда с федерального уровня на уровень субъектов РФ [9. С. 16]. С другой стороны, реформа российского государственного аппарата за-

тронула и службу занятости [5. С. 7]. В условиях административной реформы, направленной на повышение качества и доступности государственных услуг, в практику работы службы занятости были введены административные регламенты предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения. Принятие и введение в действие регламентов было направлено на сокращение сроков оказания услуг, исключение излишних административных действий и процедур, повышение качества оказываемых услуг. В действительности, внедрение регламентов привело к росту количества документов с подписью клиента, которые необходимо заполнить во время приема населения, увеличению времени оказания услуги и чрезмерной бюрократизации [6. С. 177]. Специалисты описывают два возможных сценария дальнейшего развития службы занятости как социального института: либо деградация, превращение в учреждение, реализующее пассивную политику занятости (в основном, выплату пособий по безработице), либо модернизация и укрепление ее позиций [15].

Если следовать второму сценарию развития, то в качестве одного из критериев результативности деятельности государственной службы занятости населения можно рассматривать действенность, под которой понимается степень достижения поставленных целей. Однако не следует забывать, что наряду с оценкой результативности важное значение имеет и процессуальная сторона профессиональной деятельности специалистов государственной службы занятости, их личностные особенности, ведь безработные граждане обращаются в службу в стрессовом состоянии, вызванном потерей работы и источников существования. Поэтому человеческие ресурсы, персонал службы необходимо рассматривать в качестве ключевых ресурсов, от которых в значительной степени зависит успешность функционирования всей организации. Без их участия невозможно внедрение новых технологий оказания государственных услуг и других инноваций. Поэтому качество трудового потенциала в перспективе во многом будет определять результаты деятельности государственной службы занятости.

Среди качественных параметров трудового потенциала можно выделить профессионально-квалификационные, психофизиологические, личностные, мотивационные и другие характеристики, влияющие на эффективность профессиональной деятельности отдельных людей. Кроме того, для повышения качества профессиональной деятельности сотрудники государственной службы занятости населения должны соответствовать требованиям, установленным профессиональными стандартами. В данном случае «внешняя среда задает параметры, векторную траекторию формирования потребности в труде» [3. С. 420].

Необходимость внедрения профессиональных стандартов обусловлена тем, что Квалификационные справочники постепенно устаревают. В них нет ряда новых профессий и специальностей, появившихся в условиях рыночной экономики. Причем описание имеющихся видов работ по профессиям, должностных обязанностей специалистов претерпело существенные изменения [8. С. 39-41]. По мнению В.Г. Былкова, «структура описания деятельности в профессиональных стандартах предусматривает использование более прогрессивной модели в виде совокупных требований к знаниям, умениям и компетенциям, профессиональному опыту» [4. С. 70]. «Для работодателя становится ценнее не квалификация как таковая, а компетентность, характеризующаяся обладанием определенными способностями для решения конкретных задач повышения эффективности производства» [4. С. 68].

Возникновение понятия «компетенция» было связано с именами Д. МакКлелленда, Р. Бояциса и Л. Спенсера [13; 17], которые, начиная с 70-х годов XX века, закладывали

основы американского подхода. Со временем ряд отечественных и зарубежных авторов [7; 19; 20] внесли большую ясность в это понятие. Под компетенцией мы будем понимать совокупность поведенческих и технических характеристик личности, которые важны для эффективного выполнения работы на соответствующем рабочем месте и которые можно наблюдать в поведении, в организации и каким-то образом измерять.

Компетентность будем рассматривать как понятие более широкое, оно включает в себя компетенции. Чем большими компетенциями обладает сотрудник, тем выше его компетентность. Компетенция состоит из многих личностных параметров (мотивов, особенностей характера, способностей и т.д.) [2].

В структуре компетентности выделяют различные виды компетенций. Одна из классификаций включает профессиональные компетенции (приобретенные качества) и личностные компетенции (врожденные качества личности). Профессиональные компетенции – это совокупность представлений, знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного выполнения функциональных обязанностей, установленных работодателем по конкретному рабочему месту [1. С. 228]. Личностные компетенции – это совокупность требований работодателя к интеллектуальным, физиологическим, психологическим и иным характеристикам нанимаемого сотрудника [1. С. 230]. Отдельно выделяются профессионально важные личностные компетенции, оказывающие прямое или косвенное влияние на эффективность работы сотрудника в какой-либо сфере профессиональной деятельности. Интересен в этом отношении и зарубежный опыт использования компетентностного подхода. В странах Евросоюза выделены восемь ключевых компетенций, необходимых для обучения людей на протяжении всей жизни. Это общение на родном языке; а также на иностранных языках, математические и базовые компетенции в науке и технологии, ИКТ-компетенции; постоянное обучение, социальные и гражданские компетенции; чувство инициативы и предпринимательства, культурная осведомленность и выражение [18. С. 201].

Внедрение профессиональных стандартов в любой организации является сложным и многоэтапным процессом. Соппротивление со стороны персонала данному процессу может быть связано с мифом об использовании профессиональных стандартов «в качестве инструмента реализации кадровых решений в отношении «неудобных» – тех, кто им не соответствует, якобы, впоследствии можно уволить» [12. С. 20]. Поэтому внедрению профессиональных стандартов должна сопутствовать разъяснительная работа с сотрудниками, а сам процесс внедрения должен быть постепенным и тщательно спланированным. Среди мероприятий плана по внедрению профессиональных стандартов могут быть следующие: организация ознакомления работников с содержанием профессиональных стандартов; размещение информации о внедрении профессиональных стандартов на стендах и информационных ресурсах учреждения; переработка, утверждение локальных нормативно-правовых актов организации, касающихся кадровой политики, оформления трудовых отношений с сотрудниками, нормирования труда и оценки качества профессиональной деятельности; оценка квалификации работников учреждения на соответствие имеющихся у них компетенций профессиональному стандарту; организация и проведение процедуры самооценки работниками учреждения своей квалификации в соответствии с уровнями, выделенными в профессиональном стандарте; составление дифференцированной программы обучения работников на основе оценки уровня развития компетенций сотрудника содержанию трудовых функций профессионального стандарта; анализ организационного, информационного, материально-технического и финансового обеспечения обучения работников; разработка методических рекомен-

даций для работников учреждения в целях повышения квалификации с учетом выявленных в ходе проведения аналитической работы несоответствий компетенций с точки зрения требований профессиональных стандартов; проведение мониторинга принятия и утверждения вновь принимаемых профессиональных стандартов. В ряде случаев в учреждениях планируют проведение аттестации работников. Тогда план внедрения профессиональных стандартов может быть дополнен такими мероприятиями, как разработка локальных нормативных правовых актов, устанавливающих порядок создания и деятельности аттестационной комиссии, документального оформления результатов заседаний; организация и осуществление консультативной и методической помощи работникам учреждения, организация семинаров по вопросам аттестации с учетом требований профессионального стандарта, составление плана, организация и проведение аттестации работников учреждения и др.

Остановимся подробнее на внедрении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения», который был утвержден Приказом Минтруда РФ №676н от 28 ноября 2016 года. В соответствии с данным профессиональным стандартом [11] функциональная карта предусматривает три квалификационных уровня: 6-й, 7-й и 8-й. Поскольку для нашего исследования представляет интерес, прежде всего, профессиональная деятельность низового персонала государственной службы занятости населения (которая относится к 6-му квалификационному уровню), а именно – инспекторов (специалистов) центра занятости населения, выделим трудовые функции, содержащиеся в профессиональном стандарте и относящиеся к данному уровню квалификации.

Во-первых, это обобщенная трудовая функция «содействие гражданам в поиске подходящей работы, работодателям в подборе необходимых работников и осуществление социальных выплат и финансовой поддержки» (включает трудовые функции: содействие в поиске подходящей работы; содействие работодателям в подборе необходимых работников, реализация дополнительных мероприятий в сфере занятости населения; организация оплачиваемых общественных работ и временного трудоустройства граждан; содействие самозанятости безработных граждан; осуществление социальных выплат и финансовой поддержки гражданам, признанным в установленном порядке безработными; информирование об услугах, оказываемых центром занятости населения (ЦЗН), и о положении на рынке труда в субъектах РФ; формирование и ведение регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения (физических лиц и работодателей).

Во-вторых, обобщенная трудовая функция «организация профессиональной ориентации, психологической поддержки и социальной адаптации безработных граждан на рынке труда» (включает трудовые функции: организация профессиональной ориентации граждан; оказание психологической поддержки безработным гражданам; организация социальной адаптации безработных граждан на рынке труда).

В-третьих, обобщенная трудовая функция «организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан по направлению органов службы занятости населения» (включает трудовые функции: организация взаимодействия с образовательными организациями по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан по направлению органов службы занятости; организация и контроль процесса профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан по направлению органов службы занятости).

Анализ трудовых функций, содержащихся в профессиональном стандарте, показывает, что деятельность инспекторов центров занятости населения является многоплановой. Действительно, как показывает практика работы государственной службы занятости, в крупных территориальных центрах занятости имеет место узкая специализация работников (например, в организационной структуре управления выделены отделы содействия трудоустройству; отдел, занимающийся начислением социальных выплат; отдел организации профессиональной ориентации и профессионального обучения; отдел организации мероприятий активной политики занятости, отдел квотирования и создания рабочих мест для инвалидов и др.). Между тем в центрах занятости с небольшой штатной численностью работников формируется широкая специализация персонала. Профессиональный стандарт специалиста службы занятости населения при этом носит рамочный, универсальный характер. Однако он не содержит описания профессиональных компетенций, которыми должен обладать специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения. В то же время практическое применение профессионального стандарта в целях оценки кандидатов и отбора сотрудников при найме, а также при проведении оценки квалификации персонала службы занятости населения в ходе проведения аттестационных мероприятий требует применения компетентностного подхода. Поэтому в рамках нашего исследования попытаемся сформировать модель компетенций специалиста отдела содействия трудоустройству 6-го квалификационного уровня крупного территориального центра занятости населения (со среднесписочной численностью штатных сотрудников более 50 человек).

Так как целостная модель компетенций включает когнитивные, функциональные, социальные и мета-компетенции [14. С. 99], выстроим нашу модель компетенций в соответствии с перечисленными блоками (см. табл. 1).

Следует отметить, что на практике бывает сложно провести резкую границу между когнитивными, функциональными и социальными измерениями в рамках данной модели. По мнению зарубежных исследователей, «модели компетенций входят в число самых творческих процессов принятия решений в области управления человеческим потенциалом» [16].

Разработанную нами модель компетенций можно применять при отборе кандидатов на должность инспектора (специалиста) государственной службы занятости населения, а также для оценки персонала центров занятости в ходе проведения аттестации. Для практического применения предложенной модели компетенций специалиста отдела содействия трудоустройству центра занятости необходимо разработать шкалу оценки уровней выраженности профессиональных компетенций (см. табл. 2).

Следующим этапом нашего исследования была разработка критериев оценки компетенций и описание индикаторов проявления компетенции в соответствии с предложенной шкалой. При разработке критериев оценки нами был изучен интереснейший, на наш взгляд, опыт оценки различных качеств работников системы Пенсионного фонда РФ, нашедший отражение в «Положении о порядке проведения аттестации ...» [10]. Ниже (см. табл. 3) представлено описание критериев оценки компетенций специалиста отдела содействия трудоустройству центра занятости в соответствии с принятой шкалой.

Предложенная авторами модель компетенций содержит 11 наименований. По мнению некоторых авторов [7. С. 19], оптимальное количество компетенций в модели должно быть в пределах 8-12. Чем больше компетенций содержит модель, тем труднее ее применить.

Далее необходимо определить итоговую оценку уровня компетентности конкретного сотрудника (см. табл. 4).

Таблица 1. Ключевые компетенции специалиста отдела содействия трудоустройству крупного территориального центра занятости населения**Table 1.** Key competencies of the specialist of the Employment Promotion Department of a large territorial employment center

| Элементы структуры компетентности | Наименование компетенции | Результат проявления компетенции |
|--|---|--|
| Когнитивные компетенции | | |
| Официальные знания | Знание нормативно-правовой базы в области занятости населения, трудовых отношений и социальной защиты | Знаком с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О занятости населения в РФ»; ФЗ «О персональных данных»; ФЗ «О противодействии коррупции»; ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан РФ»; ФЗ «Об архивном деле в РФ»; ФЗ «О независимой оценке квалификации»; ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»; ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»; ФЗ «О специальной оценке условий труда»; Постановлениями Правительства РФ, региональным законодательством, стандартами обслуживания клиентов и др., нормативно-правовыми актами (в т.ч. локальными), применяющимися в профессиональной деятельности |
| Неофициальные знания (т.е. основанные на опыте) | Знание ситуации на общероссийском и региональном рынке труда; знание особенностей технологии работы, организационной культуры | Ориентируется в ситуации на рынке труда России и регионов; востребованности профессий и специальности; мониторингах заработных плат; услугах центра занятости; географическом расположении основных предприятий-работодателей и учебных заведений; способен эффективно выстроить свою работу, избегая лишних временных и трудовых затрат; ориентируется в особенностях горизонтальных и вертикальных, межличностных и деловых отношений внутри организации и с вышестоящими структурами |
| Способности к обработке информации и освоению новых видов деятельности | Способность к работе с информацией; аналитическое мышление, восприятие нового | Способен работать с большими объемами информации. Выражены аналитические способности; мыслит логически. Способен развиваться в профессиональной деятельности, осваивать что-то новое |
| Функциональные компетенции | | |
| Навыки использования современных технических средств | Владение современными компьютерными технологиями, средствами связи, программным обеспечением деятельности службы занятости | Владеет современными компьютерными технологиями, средствами связи, программным обеспечением деятельности государственной службы занятости |

| Элементы структуры компетенции | Наименование компетенции | Результат проявления компетенции |
|---|---|---|
| Навыки оказания услуг в области занятости населения | Владение технологиями оказания государственных услуг в области занятости населения | Владеет технологияй предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников. Способен применять данную технологию в практической деятельности |
| Навыки работы с документами | Владение основами делопроизводства | Владеет основами делопроизводства. Способен грамотно составлять и правильно оформлять документы в рамках выполняемых трудовых функций |
| Социальные компетенции | | |
| Личностные (поведенческие) компетенции | Коммуникабельность, умение взаимодействовать с людьми; работоспособность; стрессоустойчивость, умение конструктивно разрешать конфликты | Способен быстро адаптироваться к новым условиям, обладает высокой психологической устойчивостью. Владеет ораторскими навыками. Обладает хорошим здоровьем и высокой работоспособностью. Владеет навыками эффективного разрешения конфликта в рабочих ситуациях. Способен сохранять равновесие в производственной ситуации. Демонстрирует позитивное настроение. |
| Этические компетенции (способность принимать решения, основанные на профессиональных ценностях) | Способность к самостоятельному принятию решений; ответственность; умение применять навыки делового общения | Способен к обоснованному принятию самостоятельных решений. Проверяет ответственность в любых ситуациях. Придерживается культурных норм в поведении и в общении с людьми. |

Источник: составлено авторами на основе контент-анализа научной литературы по теме исследования.

Таблица 2. Шкала оценки уровня выраженности компетенций

Table 2. Scale of competence level assessment

| Уровень выраженности компетенций | Описание | Сквозная критериальная балльная оценка |
|----------------------------------|---|--|
| Экспертный | Обладает прекрасно развитыми компетенциями, несколько превосходящими 6-ой квалификационный уровень, готов делиться опытом. Способен генерировать новые идеи. Может быть назначен экспертом, лектором, наставником, консультантом | 5 баллов |
| Профессиональный | Обладает хорошо развитыми компетенциями, необходимыми для качественного выполнения трудовых функций, соответствующих 6-му квалификационному уровню, описанному в профессиональном стандарте. Может давать консультации по ключевым вопросам трудоустройства безработных граждан и незанятого населения. Требуется минимального контроля | 3 балла |
| Пороговый | Уровень развития компетенций соответствует минимальным требованиям, необходимым для начала профессиональной деятельности. Требуется повышенного контроля | 1 балл |
| Неудовлетворительный | Не соответствует минимальному уровню развития компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций, указанных в профессиональном стандарте | 0 баллов |

Источник: составлено авторами на основе контент-анализа научной литературы по теме исследования.

Таблица 3. Критерии оценки компетенций специалиста отдела содействия трудоустройству центра занятости

Table 3. Criteria for assessing the competencies of the specialist of the employment assistance department of the employment center

| Уровень владения | Индикатор проявления компетенции | Оценка в баллах |
|---|---|-----------------|
| 1. Когнитивные компетенции | | |
| 1.1 Знание нормативно-правовой базы в области занятости населения, трудовых отношений и социальной защиты | | |
| Экспертный | Обладает глубокими и системными знаниями основ законодательства и подзаконных актов о труде, занятости, социальной защите. Активно применяет знания в практической деятельности, может выступать консультантом и экспертом. Постоянно следит за изменениями в законодательстве. Знаком с судебной практикой | 5 баллов |
| Профессиональный | Имеет достаточные знания основ законодательства и подзаконных актов о труде, занятости, социальной защите. В большинстве случаев готов принимать правильные решения, опираясь на знание нормативно-правовой базы. Может консультировать коллег и клиентов по ключевым вопросам содействия гражданам в поиске подходящей работы | 3 балла |
| Пороговый | Имеет удовлетворительные знания основ законодательства и подзаконных актов о труде, занятости, социальной защите. Способен под руководством наставника выполнять трудовые функции, связанные с содействием гражданам в поиске подходящей работы, опираясь на знания нормативно-правовых документов. Пока не готов решать сложные задачи профессиональной деятельности, т.к. требуется значительное время на изучение нормативно-правовой базы | 1 балл |
| Неудовлетворительный | Имеет слабые, несистемные знания основ законодательства и подзаконных актов о труде, занятости, социальной защите. Затрудняется самостоятельно выполнять трудовые функции, связанные с содействием гражданам в поиске подходящей работы, опираясь на знания нормативно-правовых документов | 0 баллов |
| 1.2. Знание ситуации на общероссийском и региональном рынке труда; знание особенностей технологий работы, организационной культуры | | |
| Экспертный | Прекрасно владеет информацией о ситуации на российском и региональном рынке труда, знаком с прогнозными оценками и тенденциями ее развития; отлично ориентируется в территориальном местоположении и транспортной доступности основных предприятий-работодателей и учебных заведений; в деталях знает перечень услуг и технологию работы центра занятости и особенности организационной культуры | 5 баллов |

| Уровень владения | Индикатор проявления компетенции | Оценка в баллах |
|---|---|-----------------|
| Профессиональный | Хорошо знает ситуацию на российском и региональном рынке труда; в целом ориентируется в территориальном местоположении и транспортной доступности основных предприятий-работодателей и учебных заведений; знаком с основными услугами и технологией работы центра занятости и особенностями организационной культуры | 3 балла |
| Пороговый | На минимальном уровне владеет информацией о ситуации на российском и региональном рынке труда и услугах центра занятости, в общих чертах ориентируется в территориальном местоположении основных предприятий-работодателей. Возможности накопления неофициальных знаний о тонкостях технологии работы и особенностях организационной культуры пока не исчерпаны | 1 балл |
| Неудовлетворительный | Не владеет информацией о ситуации на российском и региональном рынке труда, плохо ориентируется в территориальном местоположении основных предприятий-работодателей. С услугами, технологией работы центра занятости и особенностями организационной культуры не знаком или имеет ошибочные представления. Не способен эффективно выстроить свою работу и конструктивные взаимоотношения с коллегами и вышестоящими организациями | 0 баллов |
| 1.3. Способность к работе с информацией, аналитическое мышление, восприятие нового | | |
| Экспертный | Легко справляется с работой, оперирующей большими объемами информации. Прекрасно развиты аналитические способности и логическое мышление. Имеет сформировавшуюся собственную точку зрения по вопросам профессиональной деятельности, поддерживает инновации | 5 баллов |
| Профессиональный | Способен работать с большими объемами информации. Хорошо развиты аналитические способности, мыслит логически. Способен развиваться в профессиональной деятельности и вносить отдельные предложения по ее совершенствованию | 3 балла |
| Пороговый | Испытывает некоторые трудности при работе с большими объемами информации. Склонен к анализу и логическому мышлению | 1 балл |
| Неудовлетворительный | Не способен работать с большими объемами информации. Аналитическое мышление не развито. Часто попадает под влияние эмоций в ущерб логическому мышлению. Не стремится к профессиональному развитию и освоению нового, склонен к работе с привычным, неизменным содержанием | 0 баллов |

| Уровень владения | Индикатор проявления компетенции | Оценка в баллах |
|---|--|-----------------|
| 2. Функциональные компетенции | | |
| 2.1. Владение современными компьютерными технологиями, средствами связи, программным обеспечением деятельности службы занятости | | |
| Экспертный | В совершенстве владеет современными компьютерными технологиями, средствами связи, программным обеспечением деятельности службы занятости | 5 баллов |
| Профессиональный | Владеет современными компьютерными технологиями, средствами связи, программным обеспечением деятельности службы занятости на уровне, достаточном для качественного выполнения трудовых функций | 3 балла |
| Пороговый | Владеет современными компьютерными технологиями, средствами связи, программным обеспечением деятельности службы занятости на минимальном уровне, достаточном для стартового выполнения трудовых функций под контролем наставника | 1 балл |
| Неудовлетворительный | Слабо владеет современными компьютерными технологиями, средствами связи, программным обеспечением деятельности службы занятости, требует постоянной помощи | 0 баллов |
| 2.2. Владение технологиями оказания государственных услуг в области занятости населения | | |
| Экспертный | Отлично владеет технологией оказания государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников | 5 баллов |
| Профессиональный | Хорошо владеет технологией оказания государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников | 3 балла |
| Пороговый | Знаком с технологией оказания государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, но испытывает затруднения с ее практическим применением | 1 балл |
| Неудовлетворительный | Не знаком с технологией оказания государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников | 0 баллов |
| 2.3. Владение основами делопроизводства | | |
| Экспертный | Отлично владеет основами делопроизводства. Способен самостоятельно разрабатывать проекты документов, вносить предложения по их совершенствованию | 5 баллов |
| Профессиональный | Хорошо владеет основами делопроизводства. Способен грамотно составлять и правильно оформлять документы в рамках выполняемых трудовых функций | 3 балла |

| Уровень владения | Индикатор проявления компетенции | Оценка в баллах |
|--|---|-----------------|
| Пороговый | В общих чертах знаком с основами делопроизводства. При оформлении документов иногда допускает ошибки | 1 балл |
| Неудовлетворительный | Не знаком с основами делопроизводства. Не способен грамотно составлять и правильно оформлять документы в соответствии с требованиями делопроизводства | 0 баллов |
| 3. Социальные компетенции | | |
| 3.1. Личностные (поведенческие) компетенции | | |
| Коммуникабельность, умение взаимодействовать с людьми | | |
| Экспертный | Отличные ораторские способности. Грамотная устная и письменная речь. Способен убедительно высказывать и отстаивать свое мнение. Не поддается пессимистическим настроениям граждан. Обладает способностью переубеждать. | 5 баллов |
| Профессиональный | Легко находит контакт с гражданами. В общении проявляет гибкость. Мысли выражает ясно, отличается грамотной речью, настойчивостью в отстаивании своего мнения, способен убеждать людей. Может преодолевать пессимистические настроения граждан. Ораторские навыки развиты | 3 балла |
| Пороговый | Отличается правильным и доходчивым выражением мыслей, но не всегда способен аргументировать свою точку зрения. Для речи характерна невыразительность, плохо развиты ораторские навыки. В общении и поведении не проявляет гибкости. Не способен оказывать влияние на мнение и поведение окружающих. | 1 балл |
| Неудовлетворительный | На контакт идет с затруднениями. Характерна низкая культура мышления, отличается бедной, невыразительной речью, ораторские навыки неразвиты. | 0 баллов |
| Работоспособность | | |
| Экспертный | Работоспособность высокая. Обладает хорошим здоровьем, болеет редко, может легко переносить высокие нагрузки как физические, так и психологические. | 5 баллов |
| Профессиональный | Отличается хорошей работоспособностью, трудолюбием, характерно хорошее состояние здоровья, болеет редко, способен переносить физические и психологические нагрузки. | 3 балла |
| Пороговый | Работоспособность удовлетворительная, обладает средним уровнем трудолюбия, периодически болеет, физические и психологические нагрузки переносит с трудением. | 1 балл |
| Неудовлетворительный | Работоспособность низкая, часто болеет, физические и психологические нагрузки переносит с большими усилиями. | 0 баллов |

| Уровень владения | Индикатор проявления компетенции | Оценка в баллах |
|---|--|-----------------|
| Стрессоустойчивость, умение конструктивно разрешать конфликты | | |
| Экспертный | Быстро адаптируется к новым условиям. В ситуации давления со стороны чувствует себя уверенно. Успешно ориентируется в ситуациях, связанных с длительной неопределенностью. Психологическая устойчивость высокая. Демонстрирует позитивное настроение в любой ситуации. Применяет методы эффективного разрешения конфликта в рабочих ситуациях. | 5 баллов |
| Профессиональный | Хорошо адаптируется к новым ситуациям, умеет владеть собой в сложных обстоятельствах. Демонстрирует уверенность в себе. Практически незаметны внешние признаки волнения. Умеет убеждать окружающих в своей точке зрения с помощью логичного аргументирования. Владеет навыками активного слушания. Демонстрирует уважение, понимание по отношению к собеседнику, даже если это противоречит его мнению. | 3 балла |
| Пороговый | К адаптации в новых условиях требуется время. Может выполнять в условиях давления поставленную задачу. Возможно появление признаков волнения на психосоциальном уровне. Психологическая устойчивость средняя. Если возникают споры, либо ввязывается, либо отстраняется. | 1 балл |
| Неудовлетворительный | К новым условиям адаптируется трудно. Неспособен управлять своим эмоциональным состоянием, склонен к проявлению излишнего волнения. Изменчивость настроения. Психологическая устойчивость низкая. Провоцирует собеседника на конфликт, выступает источником разногласий либо вообще избегает конфликтных ситуаций. Жестко отстаивает свою позицию. В случае разногласий занимает неконструктивную позицию. | 0 баллов |
| 3.2. Этические компетенции (способность принимать решения, основанные на профессиональных ценностях) | | |
| Способность к самостоятельному принятию решений, ответственность | | |
| Экспертный | Высоко развита способность к обоснованному принятию самостоятельных решений, даже в отсутствие руководителя. Самостоятельно несет за них ответственность, обладает отличной профессиональной дисциплиной. Ищет различные варианты выполнения решений. В критических ситуациях способен к продуманным и решительным действиям, а также принятию непопулярных решений, если этого требует ситуация. | 5 баллов |
| Профессиональный | Самостоятелен в принятии решений, однако редко рискует. Следует заранее установленным процедурам принятия решений. Собирает и использует всю информа- | |

| Уровень владения | Индикатор проявления компетенции | Оценка в баллах |
|----------------------|---|-----------------|
| | цию, необходимую для принятия решений. На собственном опыте понимает необходимость согласовывать свои действия с действиями других лиц. Хорошо выражено чувство ответственности. | 3 балла |
| Пороговый | Испытывает трудности в принятии решений, однако предпринимает попытки преодолеть трудности, обращается за помощью к коллегам. Берет ответственность за принятые решения только при полной уверенности в их правильности, чувство ответственности развито удовлетворительно. В критических ситуациях допускает нерешительность. Требуется контроль за исполнением. | 1 балл |
| Неудовлетворительный | Неспособен принимать решения самостоятельно, не готов к риску. Не согласовывает свои действия с действиями других лиц. Недостаточно опыта и знаний для самостоятельного принятия решений. В критических ситуациях самостоятельно действовать затрудняется. Проявляет безответственность. Навыки планирования повседневной деятельности низкие. | 0 баллов |
| | Умение применять навыки делового общения | |
| Экспертный | Обладает высоким уровнем культуры поведения и общения с людьми. Демократичен в общении. Присущи гибкость в использовании стилей общения и поведения. Пользуется авторитетом среди коллег. | 5 баллов |
| Профессиональный | Культурен в поведении и общении с людьми; владеет демократичным стилем общения. Устанавливает доверительные взаимоотношения в коллективе. | 3 балла |
| Пороговый | Присущи элементы культуры поведения с людьми. Не всегда проявляется стиль общения соответствующий ситуации. | 1 балл |
| Неудовлетворительный | Уровень культуры поведения и общения с людьми низкий, допускает элементы неэтичного, грубого отношения к окружающим. | 0 баллов |

Источник: составлено авторами на основе контент-анализа научной литературы по теме исследования..

Таблица 4. Оценка компетентности сотрудника службы занятости

Table 4. Assessment of the competence of an employee of the employment service

| Компетенция, навык | Уровень владения, баллы | Удельный вес | Итоговая оценка (2*3) |
|--|-------------------------|--------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Когнитивные компетенции | | | |
| 1.1. Знание нормативно-правовой базы в области занятости населения, трудовых отношений и социальной защиты | 3 | 0,15 | 0,45 |
| 1.2. Знание ситуации на общероссийском и региональном рынке труда; знание особенностей технологии работы, организационной культуры | 3 | 0,10 | 0,3 |
| 1.3. Способность к работе с информацией, аналитическое мышление, восприятие нового | 1 | 0,07 | 0,07 |
| Функциональные компетенции | | | |
| 2.1. Владение современными компьютерными технологиями и средствами связи, программным обеспечением деятельности службы занятости | 5 | 0,15 | 0,65 |
| 2.2. Владение технологиями оказания государственных услуг в области занятости населения | 3 | 0,08 | 0,24 |
| 2.3. Владение основами делопроизводства | 3 | 0,05 | 0,15 |
| Социальные компетенции | | | |
| 3.1. Личностные (поведенческие) компетенции | | | |
| 3.1.1. Коммуникабельность, умение взаимодействовать с людьми | 3 | 0,10 | 0,30 |
| 3.1.2. Работоспособность | 5 | 0,07 | 0,35 |
| 3.1.3. Стрессоустойчивость, умение конструктивно разрешать конфликты | 3 | 0,10 | 0,30 |
| 3.2. Этические компетенции (способность принимать решения, основанные на профессиональных ценностях) | | | |
| 3.2.1. Способность к самостоятельному принятию решений, ответственность | 1 | 0,05 | 0,05 |
| 3.2.2. Умение применять навыки делового общения | 1 | 0,08 | 0,08 |
| Итог | | 1,00 | 2,99 |

Источник: составлено авторами на основе контент-анализа научной литературы по теме исследования.

Удельный вес важности должны определить эксперты. По всем компетенциям вес важности в сумме равен 1. Итоговая оценка кандидата или сотрудника выражается в сумме баллов по 5-балльной шкале. Минимальное количество набранных баллов может равняться 0, а максимальное – 5. Рассмотрим интерпретацию результатов оценки.

От 0 до 1 балла – не удовлетворяет требованиям 6-го квалификационного уровня;

От 2 до 3 баллов – удовлетворяет требованиям на минимальном уровне;

4 балла – удовлетворяет требованиям на среднем уровне;

5 баллов – отлично удовлетворяет требованиям или несколько превышает их.

Разработанная авторами исследования модель компетенций является универсальным инструментом в работе с персоналом, который может быть использован при проведении аттестации и оценке, обучении, развитии и продвижении, формировании кадрового резерва сотрудников службы занятости населения. Предложенная модель полностью соответствует требованиям профессионального стандарта специалиста по оказанию государственных услуг в области занятости населения. Однако функции, выполняемые отдельными сотрудниками службы занятости, могут отличаться в зависимости от штатной численности подразделения и распределения должностных обязанностей в пределах подразделений. Поэтому предложенная модель не является конечной, она может быть доработана (адаптирована) под условия конкретных территориальных центров занятости. Например, для центров занятости населения с меньшей численностью сотрудников можно дополнить модель компетенциями, необходимыми для выполнения трудовых функций, связанных с организацией профессиональной ориентации, профессионального обучения граждан и т.д.

Также нужно отметить, что эффективность использования модели компетенций зависит от полноты ее внедрения. Для достижения максимального результата необходимо чтобы компетенции, заложенные в модели, были отражены в положении об отборе и аттестации персонала. Таким образом, будет обеспечено единство и прозрачность требований к сотрудникам организации.

Следующим этапом в разработке методики внедрения модели компетенций является исследование и адаптация инструментов оценки компетенций, предложенных авторами.

Источники

1. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник. – М., 2017.
2. Белобородова Н.А. Компетенция, компетентность или квалификация? // Материалы шестого кадрового форума Черноземья. – Воронеж, 2013. – С. 41-46.
3. Былков В.Г. Закономерные трансформации спроса на рынке труда // Известия ИГЭА. – 2015. – Т.25. – №3. – С. 416 – 425.
4. Былков В.Г. Трансформация системы квалификаций на основе создания профессиональных стандартов // Известия ИГЭА. – 2014. – №1 (93). – С. 67 – 73.
5. Горина Е.Е. Развитие государственной службы занятости в России // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2012. – №6. – С. 2-9.
6. Горина Е.Е. Служба занятости: проблемы формирования и оптимизации функционирования // Регионоведение. – 2010. – №2. – С. 176 – 186.
7. Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г., Белова О.Л. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: учеб.-практич. пособ. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М., 2012.
8. Озерникова Т.Г. Оплата труда персонала: учеб. пособ. / Т.Г. Озерникова, И.Г. Носырева. – Иркутск, 2015.
9. Озерникова Т.Г. Экономика труда: учеб. пособ. / Т.Г. Озерникова, И.Г. Носырева. – Иркутск, 2009.
10. Постановление Правления Пенсионного фонда РФ от 15.01.2007 №5п «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников системы Пенсионного фонда Российской Федерации». URL: <http://base.garant.ru/191188/> (дата обращения: 12.03.2018).
11. Приказ Минтруда России от 28.11.2016 № 676н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения». URL: <http://rulaws.ru/acts/Prikaz-Mintruda-Rossii-ot-28.11.2016-N-676n/> (дата обращения: 15.03.2018).
12. Скавитин А.В. Профессиональный стандарт педагога: внедрение в образовательной организации // Педагогический имидж. – 2017. – №3(36). – С. 18-26.

13. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. / Л.М. Спенсер, С.М. Спенсер: пер. с англ. – М., 2005.
14. Управление персоналом организации: учеб. пособ. в 2 ч. / Под ред. Т.Г. Озерниковой. – Иркутск, 2015. – Ч.1. – 545 с.
15. Четвернина Т.Я. Российская служба занятости: деградация или ренессанс // Человек и труд. – 2004. – №3. – С. 48-53.
16. Blašková, M. – Blaško, R. (2011). Decision Taking in Creation of Competences Model. Chapter No. 1, 7–25. In: Borkowski, S. – Bobák, R. (eds.). Human Potential Management in a Company: Communication. Česká republika: Zlín. ISBN 978-80-7454-088-2. <http://human.potential.development.home.mruni.eu/wp-content/uploads/2013/07/Bla%C5%A1kov%C3%A1-M.-%E2%80%93-Bla%C5%A1ko-R.-2011-Decision-Taking-in-Creation-of-Competences-Model.pdf>
17. Boyatzis, Richard E (1982), The competent manager: a model for effective performance, John Wiley & Sons.
18. Dejan Hozjan. Key competences for the development of lifelong learning in the European Union // European journal of vocational training – No 46 – 2009/1. – P. 196 – 207.
19. Dulewicz V. (1989). «Performance appraisal and counseling». In: Herriot P. Assessment and Selection in Organizations: Methods and Practices for Recruitment and Appraisal. John Wiley & Sons. New York.
20. Woodruffe C. (1992). «What is meant by a competency?» In: Boam R., Sparrow P. (Eds.). Designing and Achieving Competency: a CompetencyBase

THE PECULIARITIES OF IMPLEMENTATION OF THE PROFESSIONAL STANDARD “SPECIALIST IN THE RENDERING OF THE PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES”

By I. G. Nosyreva¹, N. A. Beloborodova¹

¹ Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

Information about the authors: Irina Grigorievna Nosyreva is a Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of labor economics and personnel management of the Baikal State University. Address: 664003, Irkutsk, Lenina str., 11, room 2-303. Tel. 8-3952-52-2624. E-mail: NosyrevaIG@bgu.ru

Nina Anatolievna Beloborodova is a Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of labor economics and personnel management of the Baikal State University. Address: 664003, Irkutsk, Lenina str., 11, room 2-306. Tel. 8-3952-50-0008 (ext. 183). E-mail: BeloborodovaNA@bgu.ru

Summary. The successful operation of the employment service depends on the quality of human resources and personnel. The quality of labour potential includes professional qualification, psychophysiological, personal, motivational and other characteristics that affect the efficiency of professional activity of individuals. In addition, in order to improve the efficiency of professional activity, employees of the state employment service must meet the requirements of professional standards. The article discusses the features of the professional standard of an employment service specialist and the need to implement professional standards at the organization. The authors analyze the labor duties of a specialist of the 6th qualification level, on the basis of which the authors determine the key competencies of an employment service specialist. The authors identify several types of competencies in the structure of competence of the specialist in the rendering of public employment services, namely cognitive, functional and social. Moreover, the authors develop a competency model, which includes a checklist of all important and necessary competencies related to the successful performance of a particular job. The authors define the

working levels of knowledge of competences (expert, professional, threshold and unsatisfactory), and formulate behavioral indicators for their evaluation. The competency model is a universal tool that can be useful for certification, evaluation, training, development, advancement and building up of labor workforce for the public employment service.

Key words: professional standard, model of competences, professional competences, an employment service specialist, evaluation of the employment service personnel.

References

1. Alaverdov A.R. Upravlenie chelovecheskimi resursami organizacii: uchebnik. – M., 2017.
2. Beloborodova N.A. Kompetenciya, kompetentnost' ili kvalifikaciya? // Materialy shestogo kadrovogo foruma Chernozem'ya. – Voronezh, 2013. – S. 41–46.
3. Bylkov V.G. Zakonomernye transformacii sprosna na rynke truda // Izvestiya IGEHA. – 2015. – T.25. – №3. – S. 416 – 425.
4. Bylkov V.G. Transformaciya sistemy kvalifikacij na osnove sozdaniya professional'nyh standartov // Izvestiya IGEHA. – 2014. – №1 (93). – S. 67 – 73.
5. Gorina E.E. Razvitie gosudarstvennoj sluzhby zanyatosti v Rossii // Sovremennaya ehkonomika: problemy, tendencii, perspektivy. – 2012. – №6. – S. 2–9.
6. Gorina E.E. Sluzhba zanyatosti: problemy formirovaniya i optimizacii funkcionirovaniya // Regionologiya. – 2010. – №2. – S. 176 – 186.
7. Mitrofanova E.A., Konovalova V.G., Belova O.L. Upravlenie personalom: teoriya i praktika. Kompetentnostnyj podhod v upravlenii personalom: ucheb.-praktich. posob. / Pod red. A.YA. Kibanova. – M., 2012.
8. Ozernikova T.G. Oplata truda personala: ucheb. posob. / T.G. Ozernikova, I.G. Nosyreva. – Irkutsk, 2015.
9. Ozernikova T.G. Ehkonomika truda: ucheb. posob. / T.G. Ozernikova, I.G. Nosyreva. – Irkutsk, 2009.
10. Postanovlenie Praveniya Pensionnogo fonda RF ot 15.01.2007 №5p «Ob utverzhdenii Polozheniya o poryadke provedeniya attestacii rabotnikov sistemy Pensionnogo fonda Rossijskoj Federacii». URL: <http://base.garant.ru/191188/> (data obrashcheniya: 12.03.2018).
11. Prikaz Mintruda Rossii ot 28.11.2016 № 676n «Ob utverzhdenii professional'nogo standarta «Specialist po okazaniyu gosudarstvennyh uslug v oblasti zanyatosti naseleniya». URL: <http://rulaws.ru/acts/Prikaz-Mintruda-Rossii-ot-28.11.2016-N-676n/> (data obrashcheniya: 15.03.2018).
12. Skavitin A.V. Professional'nyj standart pedagoga: vnedrenie v obrazovatel'noj organizacii // Pedagogicheskij imidzh. – 2017. – №3(36). – S. 18–26.
13. Spenser L.M., Spenser S.M. Kompetencii na rabote. / L.M. Spenser, S.M. Spenser: per. s angl. – M., 2005.
14. Upravlenie personalom organizacii: ucheb. posob. v 2 ch. / Pod red. T.G. Ozernikovej. – Irkutsk, 2015. – CH.1. – 545 s.
15. Chetvernina T.YA. Rossijskaya sluzhba zanyatosti: degradaciya ili renessans // CHelovek i trud. – 2004. – №3. – S. 48–53.
16. Blašková, M. – Blaško, R. (2011). Decision Taking in Creation of Competences Model. Chapter No. 1, 7–25. In: Borkowski, S. – Bobák, R. (eds.). Human Potential Management in a Company: Communication. Česká republika: Zlín. ISBN 978-80-7454-088-2.
<http://human.potential.development.home.mruni.eu/wp-content/uploads/2013/07/Bla%C5%A1kov%C3%A1-M.-%E2%80%93-Bla%C5%A1ko-R.-2011-Decision-Taking-in-Creation-of-Competences-Model.pdf>
17. Boyatzis, Richard E (1982). The competent manager: a model for effective performance, John Wiley & Sons.
18. Dejan Hozjan. Key competences for the development of lifelong learning in the European Union // European journal of vocational training – No 46 – 2009/1. – P. 196 – 207.
19. Dulewicz V. (1989). «Performance appraisal and counseling». In: Herriot P. Assessment and Selection in Organizations: Methods and Practices for Recruitment and Appraisal. John Wiley & Sons. New York.
20. Woodruffe C. (1992). «What is meant by a competency?» In: Boam R., Sparrow P. (Eds.). Designing and Achieving Competency: a CompetencyBase

КАДРОВЫЕ РИСКИ РОССИЙСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ

Озерникова Т. Г.¹

¹Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

Сведения об авторе: Озерникова Татьяна Георгиевна – доктор экономических наук, профессор Байкальского государственного университета. Адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11. Тел. +7-902-516-6899. E-mail: ozernikova@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена исследованию кадровых рисков, возникающих в отечественных вузах под воздействием динамики нормативного регулирования их деятельности. Рассмотрены последствия внедрения федеральных государственных образовательных стандартов и их регулярного пересмотра, в том числе в части кадрового обеспечения реализации образовательных программ высшего образования. Выявлены угрозы, возникающие при внедрении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», связанные с отсутствием научно-исследовательской работы преподавателя в структуре его трудовых функций, а также проблемы привлечения молодых преподавателей к реализации образовательных программ специалитета. Отмечена недостаточная степень нормативной регламентации преподавательского труда как в отношении учебной нагрузки, так и нагрузки «второй половины рабочего дня», что в сочетании с возрастающими требованиями к результативности научной работы приводит к значительной перегрузке преподавателей вузов. В качестве причин кадровых рисков рассмотрены уровень заработной платы профессорско-преподавательского состава вузов и способы оценки их труда в ходе внедрения эффективного контракта. Сделаны выводы о необходимости не только формального следования нормативным требованиям, но и прогнозирования долгосрочных последствий проводимых кадровых преобразований. Сформулирована точка зрения о необходимости применения в вузах современных кадровых и образовательных технологий для предупреждения проблем старения профессорско-преподавательского состава и снижения качества образования.

Ключевые слова: кадровые риски, профессорско-преподавательский состав, высшее образование, образовательный стандарт, профессиональный стандарт, эффективный контракт.

Для цитирования: Озерникова Т.Г. Кадровые риски российских университетов. Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. 2018. С. 81-92. DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-81-92

Развитие системы высшего образования, переживающей процесс активного реформирования, находится в центре внимания отечественных исследователей. Функционирование вузов осуществляется в сложных социально-экономических условиях, создаваемых внешней средой. К ним можно отнести как глобальные процессы интернационализации образования [25] и усиление конкуренции на мировом рынке образовательных услуг [27], так и специфические условия функционирования университетов в России. По результатам экспертного опроса представителей управленческого звена российских вузов, к основным рискам, обусловленным внешней средой функционирования университетов, отнесены мониторинг эффективности вузов, ужесточение требований к высшему образованию со стороны рынка труда, рост требований к профессорско-преподавательскому составу (ППС) и усиление контроля [5. С. 146]. Можно сказать, что функционирование вузов осложняется не только рыночной средой, но и изменением ин-

ституциональных условий в ходе реформирования системы управления. В числе наиболее острых вопросов называются бюрократизация управления образованием, политика сокращения числа вузов, в том числе путем слияний и поглощений [26], снижение численности студентов, дифференциация вузов, усиливающая конкуренцию в условиях демографического спада [19], снижение финансирования высшего образования [20].

Региональные вузы в новых условиях сталкиваются с указанными проблемами в значительно большей степени. Сегментация образовательного пространства, начавшаяся созданием федеральных и национальных исследовательских университетов, была продолжена проектом опорных университетов и проектом «Вузы как центры пространства создания инноваций». Угроза ухудшения ситуации в вузах, которые не попадут в сегменты «избранных», усиливает социальную напряженность в регионах и конкуренцию вузов. В то же время формирование системы практико-ориентированных опорных университетов способствует социально-экономическому развитию регионов [21. С. 167]. Между тем поддержка функционирования и развития вузов имеет важнейшее социально-экономическое значение. Согласно проведенным исследованиям, наличие высшего образования способствует сохранению и поддержанию занятости, особенно в кризисных условиях [1. С. 69].

Развитие современного университета в сложных внешних условиях, когда приоритетной задачей является повышение качества образования, невозможно без эффективной работы ППС вузов. Совершенствование профессионального уровня педагогических работников названо экспертами одной из основных задач развития образования в Российской Федерации [6]. И в мировой практике профессорско-преподавательский состав рассматривается как критически важный, стратегический ресурс [28]. При исследовании политики развития университетов именно кадровая политика рассматривается как приоритетная [22].

В то же время процессы, характеризующие состояние и условия функционирования ППС, достаточно противоречивы. Ухудшились условия обновления кадров ППС и поддержания их высокого профессионального уровня. Так, низкий уровень оплаты труда ППС и длительный процесс построения карьеры в вузе ведет к «негативному отбору». Снижается привлекательность преподавательского труда, что сказывается на обновлении кадров [9. С. 16]. По данным Высшей школы экономики, снижается численность выпускников вузов, принятых на работу в систему высшего образования и занимающихся исследованиями и разработками [17. С. 65]. А старение профессорско-преподавательского ядра, наряду с бюрократизацией, названы в качестве внутренних индикаторов начала деградации высшего образования [9. С. 18].

В программах развития ведущих российских вузов большое внимание уделяется развитию кадрового потенциала с учетом лучших мировых практик и привлечением необходимых финансовых ресурсов. Так, проактивная кадровая политика и внедрение инноваций, академическое развитие характерны для национальных исследовательских университетов [5]. Для большинства региональных вузов такой уровень и масштаб программ кадрового развития недостижим, при этом проблема качества кадров становится еще острее. К основным проблемам кадрового обеспечения региональных вузов относят старение кадров, их консерватизм, отток наиболее активных и конкурентоспособных преподавателей в университеты федерального уровня, снижение числа диссертационных советов в регионах. Как следствие, снижается количество защищенных диссертаций [7. С. 65]. Для региональных вузов, таким образом, задача сохранения и развития кадрового потенциала является особенно актуальной.

Российские вузы осознают необходимость стратегического управления и развития конкурентоспособности, внедрения современных методов управления, в том числе кадровых технологий. Корпоративные HR-технологии для использования в отношении ППС вуза, безусловно, должны быть адаптированы. Опыт таких разработок включает управление талантами, оценку компетенций научно-педагогических кадров, управление кадровым резервом, исследования корпоративной культуры университетов и вовлеченности персонала и др. Особое внимание уделяется совершенствованию материального стимулирования ППС, в том числе при внедрении эффективного контракта. По результатам экспертного опроса выявлены следующие наиболее распространенные в российских вузах направления кадровой политики: развитие систем стимулирования и вознаграждения, стимулирование научной деятельности, грантозаявочная и публикационная активность, оценка компетенций и эффективности труда ППС, развитие программ привлечения и удержания молодых специалистов [5. С. 146].

При совершенствовании кадровой политики вуза в жестких условиях внешней среды необходимо оценивать риски, прогнозировать не только краткосрочные, но и долгосрочные эффекты проводимых изменений. Обязательное выполнение нормативных требований – необходимое условие безопасности, выживания вуза «здесь и сейчас». Ориентация вузов на соблюдение требований мониторингов, целевых показателей и других нормативных требований при проведении кадровых преобразований отмечается как отечественными, так и зарубежными авторами [29]. При этом оценка последствий кадровых решений в перспективе является условием безопасности в будущем, причем не только отдельно взятого вуза, но и всей системы высшего образования.

Остановимся на систематизации кадровых рисков вуза, связанных с реализацией нормативных требований учредителя, то есть институциональных рисках. Ослабление нормативного регулирования высшего образования в России в 1990-х годах XX века и в начале XXI века сменились ужесточением норм и правил, направленных на повышение качества высшего образования.

Основные требования к кадровому обеспечению основных профессиональных образовательных программ (ОПОП) регламентированы Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС), внедряемыми с 2011 года. При этом за семь лет работы по ФГОС отечественные вузы внедрили первую версию – ФГОС высшего профессионального образования (ФГОС ВПО), а также их усовершенствованную версию – ФГОС высшего образования (ФГОС ВО). Уже в 2018 году начинается переход к новой версии ФГОС, разработанной с учетом профессиональных стандартов (ФГОС ВО 3+). Внедрение новых образовательных стандартов – длительный процесс, требующий от вузов серьезной работы, поэтому столь частая смена ФГОС приводит к рискам для вузов, которые можно разделить на две группы.

Первая группа рисков связана с резким увеличением методической работы по разработке новых ОПОП, учебных дисциплин и их методического обеспечения. При этом в условиях сокращения бюджетного финансирования и вынужденной оптимизации затрат нагрузка ППС остается очень высокой. Так, ряд исследований с использованием методов хронометража и «фотографии рабочего дня» показали, что и учебная нагрузка, и объемы учебно-методической работы растут. В том числе это происходит и из-за необходимости внедрения постоянно меняющихся образовательных стандартов, что не оставляет времени для научной деятельности ППС [8. С. 55].

Вторая группа рисков связана с постоянным изменением нормативных требований к кадровому обеспечению ОПОП (см. табл. 1).

Таблица 1. Динамика требований к кадровому обеспечению образовательных программ высшего образования (бакалавриата, специалитета, магистратуры) в различных редакциях федеральных государственных образовательных стандартов

Table 1. Dynamics of the requirements for the staffing of educational programs (bachelor's, specialty, master's degree) in various editions of federal state educational standards.

| Требования к кадровому обеспечению | ФГОС ВПО | ФГОС ВО | ФГОС ВО 3++ |
|--|----------|---------|-------------|
| Общесистемные требования к квалификации руководящих и научно-педагогических работников | нет | есть | есть |
| Доля штатных ППС как общесистемное требование | нет | есть | нет |
| Соответствие образования профилю преподаваемой дисциплины | есть | есть | нет |
| Доля преподавателей, имеющих ученую степень | есть | есть | есть |
| Систематические занятия научной и (или) научно-методической деятельностью | есть | нет | есть |
| Доля преподавателей из числа действующих руководителей и ведущих работников профильных организаций, предприятий и учреждений | есть | есть | есть |
| Доля штатных ППС по ОПОП | есть | нет | нет |
| Требования к руководителю магистерской программы | есть | есть | есть |
| Условия привлечения внештатных преподавателей к реализации ОПОП | нет | есть | есть |

Источник: составлено автором.

Как видно из данных таблицы, ряд кадровых требований к ППС в ФГОС то появляются, то исчезают. Иногда такие изменения сложно объяснимы. Например, непонятно, почему требование систематических занятий преподавателя научной и (или) научно-методической деятельностью есть в ФГОС ВПО и в ФГОС ВО 3++, но нет его в ФГОС ВО. Неясно, почему в ФГОС ВО 3++ отсутствует общесистемное требование к доле штатных ППС в вузе. Кроме того, есть изменения требований, на которые вузы должны отреагировать быстро, но при этом их выполнение объективно требует значительных временных затрат (например, требование наличия у преподавателя базового образования, соответствующего читаемой дисциплине и ряд других).

Стабильно включаются в структуру ФГОС такие требования, как доля остепененных преподавателей и доля преподавателей из числа действующих руководителей и ведущих работников профильных организаций, предприятий и учреждений. Однако при этом меняются конкретные значения этих показателей. Следует отметить, что серьезные риски связаны и с соблюдением этих требований, отличающихся по ряду направлений подготовки особой жесткостью. Так, в ФГОС ВО по направлению бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом», утвержденном приказом Минобрнауки № 1461 от 14.12.2015 г., установлена доля научно-педагогических работников, реализующих программу. Так вот, доля штатных работников, имеющих ученую степень, должна быть 50%, а доля преподавателей из числа действующих руководителей и ведущих работников профильных организаций, предприятий и учреждений – 20%. Между тем во ФГОС ВО по направлению

38.03.01 «Экономика», утвержденном приказом Минобрнауки № 1327 от 12.11.2015 года, уже иная пропорция – 70% и 10% соответственно, в ФГОС ВО по направлению 38.03.01 «Журналистика», утвержденном приказом Минобрнауки № 951 от 07.08.2014 г., – 60% и 10% соответственно. Нетрудно заметить, что доля совокупной учебной нагрузки при реализации ОПОП, которую могут выполнять ассистенты, преподаватели и старшие преподаватели, не имеющие ученой степени, составит всего 20-30%, ведь привлечь преподавателя-практика, имеющего ученую степень, достаточно сложно. Таким образом, возникает риск «вымывания» из вузов молодых преподавателей, а значит, усугубления проблемы старения кадров ППС, прерывания преемственности в развитии кадрового потенциала.

Рассмотрим кадровые риски российских университетов, связанные с разработкой и внедрением профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Соответствие квалификации руководящих и научно-педагогических работников организации квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), утвержденном приказом Минздравсоцразвития РФ № 1н и профессиональным стандартам (при наличии) является общесистемным требованием ФГОС, в последней версии – квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах (при наличии).

Внедрение профессионального стандарта (ПС) «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» [15], утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ 08 сентября 2015 г. № 608, потенциально несет в себе определенные кадровые риски. Так, важной проблемой внедрения ПС педагога является отсутствие научно-исследовательской работы в структуре трудовых функций преподавателя вуза. При этом «Организационно-педагогическое сопровождение обучающихся по программам ВО» и «Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями» выделены, наряду с собственно преподаванием по программам высшего образования, в качестве отдельных обобщенных трудовых функций (ОТФ) преподавателя высшей школы. Соответственно, возникают вопросы по определению структуры индивидуального плана преподавателя, традиционно включающей, наряду с «первой половиной рабочего дня» (то есть учебной нагрузкой), «вторую половину рабочего дня» – учебно-методическую, научно-исследовательскую, воспитательную и другие виды работ.

Преподаватель, в соответствии с ПС, обязан руководить научно-исследовательской и проектной деятельностью обучающихся, но сам заниматься научной работой не обязан. Систематические занятия научной, методической, художественно-творческой или иной практической деятельностью, соответствующей направленности образовательной программы и (или) преподаваемому учебному курсу, указываются в ПС педагога в качестве требований к опыту практической работы. По должности профессора для руководства подготовкой аспирантов по индивидуальному учебному плану в качестве особых условий допуска к работе в ПС педагога указываются требования к результатам научной деятельности: наличие публикаций в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях и (или) представления на национальных и международных конференциях результатов научно-исследовательской деятельности, соответствующей области исследований аспиранта. Таким образом, требования обозначены, а соответствующая трудовая функция – нет. Указанная неопределенность мо-

жет негативно сказаться на мотивации ППС к занятиям научной деятельностью и, в конечном итоге, на качестве образования.

Еще одна проблема внедрения ПС педагога – это использование труда ассистентов, преподавателей и старших преподавателей при работе по образовательным программам специалитета. Так, ОТФ «Преподавание по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации», соответствует должности «доцент». Для должностей ассистента, преподавателя и старшего преподавателя предусмотрена ОТФ «Преподавание по программам бакалавриата и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации». Это означает, что ассистенты, преподаватели и старшие преподаватели не могут вести занятия по образовательным программам специалитета (кроме преподавания дисциплин, не связанным непосредственно с освоением квалификации, например, физической культуры или иностранного языка). При этом ФГОС ВО специалитета требуют, как правило, только 60% уровня остоепененности ППС. Противоречие требований ПС педагога и ФГОС усугубляют риски вузов, связанные с привлечением молодых преподавателей, что будет способствовать старению кадров ППС.

В качестве проблемы нормативного регулирования, которая приводит к кадровым рискам, следует отметить неопределенность нормативной базы в планировании и распределении учебной нагрузки. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 [12] регламентирует продолжительность рабочего времени ППС (36 часов в неделю) и верхний предел учебной нагрузки ППС, осуществляющих образовательную деятельность по программам высшего образования – 900 часов с возможностью дифференциации по должностям ППС. Соотношение учебной нагрузки и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, регулируется локальными нормативными актами образовательной организации. Доля активной нагрузки (контактной работы) не определена. Учебная нагрузка включает контактную работу с обучающимся, нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку, определяются образовательной организацией и утверждаются локальным нормативным актом. В соответствии с приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 г. № 301 [14], образовательная деятельность по образовательной программе проводится в форме контактной работы обучающихся с преподавателем, самостоятельной работы обучающихся и иных формах, определяемых организацией. Контактная работа может быть аудиторной, внеаудиторной и проводиться в электронной информационно-образовательной среде. Объем контактной работы определяется образовательной программой организации.

Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 [13] подтверждает нормативы труда ППС, установленные приказом № 1601, и указывает, что режим работы, связанной с научной, методической, творческой и иной работой, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, регулируется локальными нормативными актами образовательной организации.

Таким образом, образовательные организации высшего образования получают значительную самостоятельность при определении нормативов учебной нагрузки преподавателей и осуществляют эту деятельность с учетом других нормативов, определяющих финансирование образовательных программ и оплату труда ППС. Исследованиями отмечается взаимосвязь выполнения установленных целевых показателей «отношение среднемесячной зарплаты ППС государственных и муниципальных организаций высшего образования к среднемесячной заработной плате в субъекте РФ» и «численность студентов, обучающихся по образовательным программам бакалавриата, специ-

алитета, магистратуры, в расчете на одного работника ППС» [17. С. 67]. Увеличение последнего показателя неизбежно будет приводить к сокращению ППС, росту социальной напряженности и снижению качества образования, особенно в региональных вузах [17. С. 77]. Сокращение численности ППС сопровождается усилением перегрузки оставшихся штатных работников. При этом обращается внимание на тот факт, что в отечественных вузах показатели учебной нагрузки, как правило, очень высоки (880-890 академических часов) и слабо дифференцированы по должностям ППС. В условиях увеличения требований к результатам научной работы преподавателей (публикационная активность, цитируемость и др.) растет перегрузка преподавателей вузов [4. С. 32].

Кроме того, до трех четвертей учебной нагрузки, особенно у молодых преподавателей, является аудиторной [24. С. 101]. Такая перегрузка ППС несет риски снижения качества образования. Проблема усугубляется снижением контингента по ряду образовательных программ, вызванным «демографической ямой». От контингента зависит распределение учебной нагрузки: при дефиците обучающихся растет количество дисциплин, приходящихся на одного преподавателя. Это чревато снижением качества подготовки, так как «качественное преподавание предполагает закрепление за преподавателем 2-4 дисциплин» [17. С. 79]. Малокомплектные группы становятся экономически невыгодными образовательной организации, что приводит к закрытию образовательных программ, их искусственному укрупнению, что не всегда соответствует потребностям как рынка труда, так и потребителей образовательных услуг.

Необходимо отметить и практическое отсутствие нормативной базы в области нормирования внеаудиторной учебной нагрузки преподавателей и так называемой «второй половины рабочего дня» – эти нормы определяются локальными нормативными актами образовательной организации. Между тем в условиях нормативно-подушевого подхода к финансированию вузов уровень учебной нагрузки (аудиторной и внеаудиторной) и нагрузки «второй половины дня» должен представлять собой «некоторый инвариант» [17. С. 70]. Отсутствие общих для вузов ориентиров приводит к перегрузке ППС и снижению качества преподавания.

Существуют расчеты максимально возможного фонда рабочего времени ППС (1440 часов в год на одну ставку), нормы учебной нагрузки (723 часа) и аудиторной нагрузки (381 час) [10]. В зарубежных университетах средняя величина учебной нагрузки составляет около 300–350 часов в год при средней величине аудиторной нагрузки в 150–200 часов на преподавателя [24. С. 101]. Именно такая учебная нагрузка позволяет ППС активно заниматься исследованиями и участвовать в грантовых программах. К сожалению, такие нормативы для большинства российских вузов в условиях сокращения финансирования и экономии численности недостижимы. Снижение рисков, связанных с увеличением нагрузки ППС, возможно при активном использовании новых образовательных технологий, в том числе повышения роли самостоятельной работы студентов и трансформации роли преподавателя от позиции «транслятора знаний» к позиции менеджера, управляющего индивидуальными образовательными траекториями обучающихся [17. С. 71].

Заканчивая рассмотрение кадровых рисков вузов, возникающих вследствие действия нормативных регуляторов, нельзя не остановиться на проблеме совершенствования систем оплаты ППС в условиях внедрения «эффективного контракта». Проблеме материального стимулирования труда ППС относятся к наиболее острым. Констатируется снижение «академической ренты» как денежной, так и неденежной, особенно для региональных вузов. «Неадекватная труду заработная плата ППС в большинстве российских вузов и ограниченность предложения на рынке высокопрофессионального труда не

способствуют внутреннему удовлетворению от работы и не создают высокой репутации академического труда..., что ведет к дисфункции института, оттоку конкурентоспособных преподавателей провинциальных вузов в вузы столицы или мегаполисов, а из данных вузов – в другие сектора экономики и за пределы страны» [4. С. 30-31]. Задача повышения заработной платы ППС и доведения ее к 2018 году до 200% к размеру среднемесячной заработной платы в соответствующем субъекте РФ поставлена в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [23].

В то же время важно не только повышение размера оплаты труда преподавателей вузов. Основная идея реформирования организации оплаты труда ППС – усиление мотивации к результативному труду. С начала внедрения новой системы оплаты труда в бюджетной сфере в вузах стали разрабатываться системы и показатели стимулирования. Нужно отметить, что традиционная система оплаты ППС ориентирована на вознаграждение прошлых заслуг, фиксируемых в ученых степенях, званиях и должности [24. С. 101]. Новые условия, когда вуз в целом подлежит регулярной оценке по ряду критериев, требуют ориентации каждого преподавателя на достижение показателей, обеспечивающих выполнение критериальных параметров вузом в целом [3].

Отмена псевдостимулирующих выплат и построение оплаты труда ППС на принципах эффективного контракта предусмотрены «Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.», представленной в Распоряжении Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р [16]. В практике российских вузов внедрение системы эффективного контракта потребовало совершенствования систем оценки труда ППС. При этом большое распространение получили рейтинговые системы оценки, позволяющие учесть все многообразие труда ППС, в том числе научную деятельность, учебную и учебно-методическую работу, профориентационные мероприятия и др. [3. С. 144–145], а также системы показателей эффективности (KPI), содержащие десятки показателей [18]. Однако большое число оценочных показателей приводит к росту транзакционных издержек [2. С. 43], и что немало важно, невозможно вписать в трудовой договор с работником большое количество стимулирующих показателей. Простые системы эффективного контракта включают ограниченное число показателей стимулирования, ориентированных на достижение значимых для вуза показателей. Как правило, это показатели научной активности, в том числе значимые публикации. В таком случае система оценки не позволяет стимулировать достижения преподавателя в его основной деятельности – образовательной. «Формирующиеся в вузах системы стимулирования преподавателей не соответствуют реальной трудоемкости... В вузах показателями академического признания являются цитирование статей и книг, публикационная активность преподавателя, при этом качество преподавания и оценка образовательной деятельности преподавателя студентами, как правило, выпадает из поля этого рейтинга» [4. С. 33]. Нужно отметить, что качество преподавания сложно поддается количественной оценке, а система стимулирования ориентирует ППС на достижение именно тех показателей, которые в нее включены, особенно в условиях значительной перегрузки. Поэтому основными рисками внедрения эффективного контракта можно считать исключение качественных характеристик образовательного процесса из приоритетов активности ППС, опасность «перехода преподавателей от основной работы к целенаправленному производству показателей, что в итоге приведет к имитации эффективного труда вместо достижения реального результата» [11. С. 142].

Таким образом, формальное следование постоянно меняющимся нормативным требованиям в отношении ППС вузов может привести к усугублению существующих кадро-

вых проблем высшей школы: старению кадров, их низкой мотивации и, в конечном итоге, снижению качества подготовки. На основе систематической оценки кадровых рисков должна строиться кадровая политика вуза, ориентированная на достижение его стратегических целей и основанная на адаптации современных HR-технологий для академической среды. Развитие систем оценки и стимулирования ППС, ориентация на академическое развитие, внедрение инновационных подходов в образовательной деятельности позволят не только сохранить и развить кадровый потенциал университетов, но и обеспечить повышение качества подготовки выпускников.

Источники

1. Баева О.Н. Оценка отдачи от образования на уровне региона // Управленец. – 2013. – № 2 (42). – С. 64-69.
2. Бедрачук И.А., Митина О.В. Эффективный контракт с преподавателем как инструмент повышения эффективности деятельности вуза // Университетское управление: практика и анализ. – 2015. – № 1. – С. 39-52.
3. Борисова А.А., Шастова В.А. Результато-ориентированное управление: влияние систем рейтингования на выбор ключевых показателей деятельности // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 140-145.
4. Дадаева Т.М., Фадеева И.М. Реформа высшей школы: парадоксы и тупики институциональных изменений // Университетское управление: практика и анализ. – 2014. – № 4-5. – С. 28-35.
5. Зиньковский К.В., Хлебович Д.И. Кадровая политика вузов в условиях институциональных изменений: дифференциация или унификация? // Университетское управление: практика и анализ. – 2014. – № 4-5. – С. 138-148.
6. Калмыков Н.Н., Сатырь Т.С. Российское высшее образование: взгляд экспертов // Социологические исследования. – 2016. – № 8. – С. 92-93.
7. Лазарев И. Г., Мартыненко О. О., Филичева Т. П. Проблема качества кадров регионального вуза: опыт решения // Университетское управление: практика и анализ. – 2015. – № 2. – С. 65-73.
8. Лазарев Г. И., Мартыненко О. О., Лазарев И. Г. Новые стратегии вуза в развитии кадрового потенциала // Университетское управление: практика и анализ. – 2015. – № 1. – С. 53-63.
9. Лисюткин М.А., Фруммин И.Д. Как деградируют университеты? К постановке проблемы // Университетское управление: практика и анализ. – 2014. – № 4-5. – С. 12-20.
10. Михалкина Е.В., Скачкова Л.С., Гапоненко Н.В. Нормирование труда в вузах: анализ норм труда профессорско-преподавательского состава // Кадровик. – 2012. – № 7. – С. 38-49.
11. Петрова Т.М., Сорвачева Ю. А., Гаркавенко Ю.А. Эффективный контракт как средство повышения качества образовательных услуг // Известия ПГУПС. – 2015. – №1. – С.139-143.
12. Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» URL: <https://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/7734> (дата обращения: 02.12.2017.)
13. Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». URL: <https://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/8405> (дата обращения: 02.12.2017.)
14. Приказ Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры». URL: <https://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/10620> (дата обращения: 02.02.2017.)
15. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». URL: <http://profstandart>.

rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=48584 (дата обращения: 30.01.2018.)

16. Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.». URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70169234/#ixzz5A5Ca3ZGJ> (дата обращения: 15.01.2018.)

17. Романов Е.В. Нормирование нагрузки преподавателей: проблемы и поиск решений // Университетское управление: практика и анализ. – 2016. – № 104(4). – С. 64-80.

18. Рочев К.В. Информационная система стимулирования сотрудников вуза // Университетское управление: практика и анализ. – 2015. – № 2. – С. 74-84.

19. Смолин О.Н. Высшее образование: борьба за качество или покушение на человеческий потенциал? (статья 1) // Социологические исследования. – 2015. – № 6. – С. 91-101.

20. Смолин О.Н. Высшее образование: борьба за качество или покушение на человеческий потенциал? (статья 2) // Социологические исследования. – 2015. – № 7. – С. 30-37.

21. Суходолов А.П., Майдачевский Д.Я. «Прагматический поворот» траектории развития высшей школы: уроки истории // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2016. – № 2. – С. 167-174.

22. Торкунов А.В. Задачи и вызовы университетской политики. // Международные процессы. – 2011. – № 1. – С. 50-57.

23. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». URL: <http://base.garant.ru/70170950/> (дата обращения: 15.01.2018).

24. Яшин А. А., Струкова М. Н. Нормирование и распределение учебной нагрузки: взгляд практика // Университетское управление: практика и анализ. – 2015. – № 6 (100). – С. 100-108.

25. Carnoy M., Loyalka P., Dobryakova M. et al. University Expansion in a Changing Global Economy: Triumph of the BRICS? Stanford, CA: Stanford University. 2013.

26. Goedegebuure L. Mergers and More: The Changing Tertiary Education Landscape in the 21st Century. Oslo: University of Oslo, 2012. (HEIK Working Paper Series).

27. Marginson S. Dynamics of National and Global Competition in Higher Education. Higher Education, 2006. vol. 52, PP. 1-39.

28. Strike T., Taylor J. The Career Perceptions of Academic Staff and Human Resource Discourses in English Higher Education // Higher Education Quarterly. 2009. Vol. 63. № 2. P. 177-195.

29. Welsh J., Metcalf J. Administrative Support for Institutional Effectiveness Activities: responses to the “new accountability” // Journal of Higher Education Policy and Management. 2004. Vol. 25. № 2. P. 183-193.

PERSONNEL RISKS OF THE RUSSIAN UNIVERSITIES

By T. G. Ozernikova¹

¹Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

Information about the author: Tatyana Georgievna Ozernikova is a Doctor of Economic Sciences, Professor at the Baikal State University. Address: 664003, Irkutsk, Lenina str., 11. Tel. +7-902-516-6899. E-mail: ozernikova@mail.ru

Summary. The author in her article studies personnel risks arising in domestic universities under the influence of the dynamics of normative regulation of their activities. The author considers the effect of the introduction of federal state educational standards and their regular revision, including in terms of staffing the implementation of educational programs of higher education. The author reveals the threats arising from the introduction of the professional standard “Teacher of vocational training, vocational education and additional professional education”, which threats

are associated with the lack of research work of the teacher in the structure of his/her work functions. The author also reveals the problems of attracting young teachers to the implementation of educational programs of the specialty. The author notes that the teacher's work is not enough regulated both in respect of the academic load and the load of the "second half of the working day", which, in combination with the increasing requirements for the effectiveness of scientific work, leads to a significant overwork of university teachers. The author views a level of salary of the teaching staff of higher educational institutions and methods of an assessment of their work during the introduction of the effective contract as the reasons of personnel risks. The author concludes that it is necessary not only to follow the formal regulatory requirements, but also to predict the long-term consequences of the ongoing personnel changes. The author formulates her point of view on the necessity to apply modern human and educational technologies in higher education institutions in order to prevent the problems of aging of the teaching staff and the degradation of education.

Key words: personnel risks, teaching staff, higher education, educational standard, professional standard, effective contract.

References

1. Baeva O.N. Ocenka otdachi ot obrazovaniya na urovne regiona // Upravlenec. – 2013. – № 2 (42). – S. 64-69.
2. Bedrachuk I.A., Mitina O.V. EHffektivnyj kontrakt s prepodavatelem kak instrument povysheniya ehffektivnosti deyatel'nosti vuza // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. – 2015. – № 1. – S. 39-52.
3. Borisova A.A., SHastova V.A. Rezul'tato-orientirovannoe upravlenie: vliyanie sistem rejtingovaniya na vybor klyuchevykh pokazatelej deyatel'nosti // Biznes. Obrazovanie. Pravo. – 2017. – № 2 (39). – S. 140-145.
4. Dadaeva T.M., Fadeeva I.M. Reforma vysshej shkoly: paradoksy i tupiki institucional'nyh izmenenij // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. – 2014. – № 4-5. – S. 28-35.
5. Zin'kovskij K.V., Hlebovich D.I. Kadrovaya politika vuzov v usloviyah institucional'nyh izmenenij: differenciatsiya ili unifikatsiya? // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. – 2014. – № 4-5. – S. 138-148.
6. Kalmykov N.N., Satyr' T.S. Rossijskoe vysshee obrazovanie: vzglyad ehkspertov // Sociologicheskie issledovaniya. – 2016. – № 8. – S. 92-93.
7. Lazarev I. G., Martynenko O. O., Filicheva T. P. Problema kachestva kadrov regional'nogo vuza: opyt resheniya // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. – 2015. – № 2. – S. 65-73.
8. Lazarev G. I., Martynenko O. O., Lazarev I. G. Novye strategii vuza v razvitii kadrovogo potentsiala // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. – 2015. – № 1. – S. 53-63.
9. Lisyutkin M.A., Frumin I.D. Kak degradiruyut universitety? K postanovke problemy // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. – 2014. – № 4-5. – S. 12-20.
10. Mihalkina E.V., Skachkova L.S., Gaponenko N.V. Normirovanie truda v vuzah: analiz norm truda professorsko-prepodavatel'skogo sostava // Kadrovik. – 2012. – № 7. – S. 38-49.
11. Petrova T.M., Sorvacheva YU. A., Garkavenko Yu.A. EHffektivnyj kontrakt kak sredstvo povysheniya kachestva obrazovatel'nyh uslug // Izvestiya PGUPS. – 2015. – №1. – S. 139-143.
12. Prikaz Minobrnauki Rossii ot 22 dekabrya 2014 g. № 1601 «O prodolzhitel'nosti rabocheho vremeni (normah chasov pedagogicheskoy raboty za stavku zarabotnoj platy) pedagogicheskikh rabotnikov i o poryadke opredeleniya uchebnoj nagruzki pedagogicheskikh rabotnikov, ogovarivaemoj v trudovom dogovore» URL: <https://minobrnauki.rf/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/7734> (data obrashcheniya: 02.12.2017.)
13. Prikaz Minobrnauki Rossii ot 11 maya 2016 g. № 536 «Ob utverzhdenii Osobennostej rezhima rabocheho vremeni i vremeni otdyha pedagogicheskikh i inyh rabotnikov organizacij, osushchestvlyayushchih obrazovatel'nuyu deyatel'nost'». URL: <https://minobrnauki.rf/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/8405> (data obrashcheniya: 02.12.2017.)
14. Prikaz Minobrnauki Rossii ot 5 aprelya 2017 g. № 301 «Ob utverzhdenii Poryadka organizatsii i osushchestvleniya obrazovatel'noj deyatel'nosti po obrazovatel'nyim programmam vysshego obrazovaniya – programmam bakalavriata, programmam specialiteta, programmam magistratury». URL: <https://>

minobrнауки.rf/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/10620 (data obrashcheniya: 02.02.2017.)

15. Professional'nyj standart «Pedagog professional'nogo obucheniya, professional'nogo obrazovaniya i dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya». URL: http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=48584 (data obrashcheniya: 30.01.2018.)

16. Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 26 noyabrya 2012 g. № 2190-r «O programme poehtapnogo sovershenstvovaniya sistemy opłaty truda v gosudarstvennyh (municipal'nyh) uchrezhdeniyah na 2012-2018 gg.». URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70169234/#ixzz5A5Ca3ZGJ> (data obrashcheniya: 15.01.2018.)

17. Romanov E.V. Normirovanie nagruzki prepodavatelej: problemy i poisk reshenij // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. – 2016. – № 104(4). – S. 64-80.

18. Rochev K.V. Informacionnaya sistema stimulirovaniya sotrudnikov vuza // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. – 2015. – № 2. – S. 74-84.

19. Smolin O.N. Vysshee obrazovanie: bor'ba za kachestvo ili pokushenie na chelovecheskij potencial? (stat'ya 1) // Sociologicheskie issledovaniya. – 2015. – № 6. – S. 91-101.

20. Smolin O.N. Vysshee obrazovanie: bor'ba za kachestvo ili pokushenie na chelovecheskij potencial? (stat'ya 2) // Sociologicheskie issledovaniya. – 2015. – № 7. – S. 30-37.

21. Suhodolov A.P., Majdachevskij D.Ya. «Pragmaticheskij povorot» traektorii razvitiya vysshej shkoly: uroki istorii // Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ehkonomicheskoy akademii. – 2016. – № 2. – S. 167-174.

22. Torkunov A.V. Zadachi i vyzovy universitetskoj politiki. // Mezhdunarodnye processy. – 2011. – № 1. – C. 50-57.

23. Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 7 maya 2012 g. № 597 «O meropriyatiyah po realizacii gosudarstvennoj social'noj politiki». URL: <http://base.garant.ru/70170950/> (data obrashcheniya: 15.01.2018).

24. Yashin A. A., Strukova M. N. Normirovanie i raspredelenie uchebnoj nagruzki: vzglyad praktika // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. – 2015. – № 6 (100). – S. 100-108.

25. Carnoy M., Loyalka P., Dobryakova M. et al. University Expansion in a Changing Global Economy: Triumph of the BRICS? Stanford, CA: Stanford University. 2013.

26. Goedegebuure L. Mergers and More: The Changing Tertiary Education Landscape in the 21st Century. Oslo: University of Oslo, 2012. (HEIK Working Paper Series).

27. Marginson S. Dynamics of National and Global Competition in Higher Education. Higher Education, 2006. vol. 52, RR. 1-39.

28. Strike T., Taylor J. The Career Perceptions of Academic Staff and Human Resource Discourses in English Higher Education // Higher Education Quarterly. 2009. Vol. 63. № 2. R. 177-195.

29. Welsh J., Metcalf J. Administrative Support for Institutional Effectiveness Activities: responses to the “new accountability” // Journal of Higher Education Policy and Management. 2004. Vol. 25. № 2. R. 183-193.

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Скавитин А.В.¹

¹ Байкальский государственный университет, Институт экономики и управления, г. Иркутск, Российская Федерация

Сведения об авторе: Скавитин Алексей Васильевич – кандидат экономических наук, доцент, директор Института экономики и управления Байкальского государственного университета. Адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11. Тел. 8-908-666-99-56. E-mail: skavitin2000@mail.ru

Аннотация. В современной России в области социально-трудовых отношений реализуется социальное партнерство – формат взаимодействия представителей работников, работодателей и государства, пришедший на смену патернализму. Особая роль при этом отводится традиционному инструменту регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне – коллективному договору. Коллективно-договорное регулирование призвано устранять пробелы действующего трудового законодательства, расширять гарантии работников, наполнять их реальным содержанием. Как в теории, так и на практике отсутствует единообразное понимание того, каким должен быть коллективный договор не с точки зрения формальной структуры, а реального содержания и эффективного использования. Действующие статистические показатели отражают лишь количественную сторону социального партнерства (число заключенных коллективных договоров, охват численности работающих по коллективным договорам). За ними сложно выявить качество заключаемых договоров. В статье отмечено многообразие применяемых подходов к оценке качества – от анализа на стадии уведомительной регистрации договора, контент-анализа его содержания и структуры до расчетов стоимостных показателей эффективности, автоматизированных методов обработки текста и корреляционно-регрессионного анализа. Систематизированы подходы к оценке качества коллективных договоров и приведены примеры их апробаций.

Ключевые слова: коллективный договор, социальное партнерство, трудовые отношения, социально-трудовые отношения, уведомительная регистрация, трудовое законодательство.

Для цитирования: Скавитин А.В. Подходы к оценке качества коллективных договоров. Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. 2018. С. 93-102.
DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-93-102

Действующее трудовое законодательство не предъявляет жестких требований к тому, какие вопросы должны стороны социального партнерства обсуждать в ходе коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора. Рамки этого обсуждения не ограничены: в ч. 1 ст. 37 ТК РФ закреплена свобода выбора сторонами коллективных переговоров вопросов социально-трудовых отношений. Между тем ст. 41 ТК РФ наделяет стороны социального партнерства правом самостоятельно определять содержание и структуру коллективного договора, а также дает возможный перечень вопросов и обязательств для его конкретного наполнения [15]. После уведомительной регистрации коллективного договора о его существовании «узнает» система региональной отчетности в сфере труда, а общественность и специалисты могут судить о степени развития социального партнерства на территории по показателю охвата коллективно-договорным регулированием (см., например, [4]). Далее этот показатель закрепляется, например,

как целевой уровень в региональных соглашениях, а эффективность очередной каденции соглашения оценивается в зависимости от степени достижения заданного уровня. Это одно из немногих количественно выраженных обязательств, наряду с закреплением минимальной величины тарифной ставки или оплаты труда, встречающихся в отраслевых и региональных соглашениях как в России [13; 4; 6. С. 49; 7], так и за рубежом [17]. На первый план выходит количество, в то время как качество социально-партнерских актов остается на усмотрении и возможностях сторон.

Многообразие подходов к оценке качества коллективных договоров можно свести к трем – формальным, структурным и стоимостным. Формальная оценка реализована на стадии уведомительной регистрации коллективного договора. Тогда в направленном на регистрацию в соответствии со ст. 50 ТК РФ договоре выявляются условия, ухудшающие положение работников в сравнении с уровнем, установленным действующими правовыми нормами. Коллективный договор, прошедший уведомительную регистрацию, всегда будет формально соответствовать трудовому законодательству, но не обязательно содержать каких-либо повышенных обязательств работодателя к коллективу. Таких, «для галочки», актов социального партнёрства немало в российской действительности. Однако умалять значение этого формального барьера не следует – на данной стадии предотвращается немало потенциальных правонарушений (рис. 1).

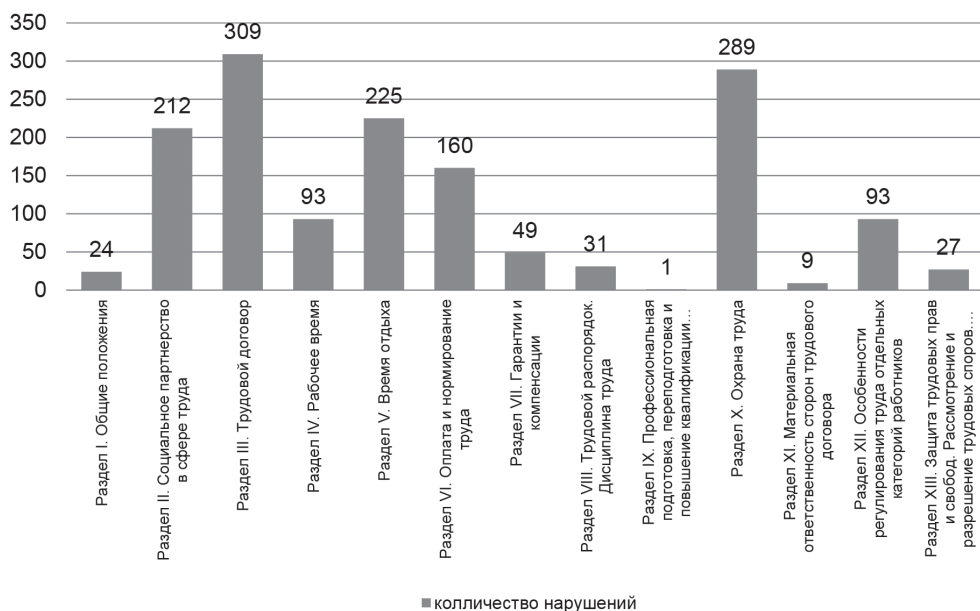


Рисунок 1. Нарушения трудового законодательства в стадии регистрации коллективного договора, n=152.

Figure 1. Violations of labor legislation during the registration of a collective agreement, n=152.

Источник: [9].

Так, анализ проверочных листов, прилагаемых к каждому коллективному договору в г. Иркутске в 2011-12 годах (n=152), обнаружил в среднем по 10 нарушений на каждый акт проверки (см. рис. 1). Наибольшее количество выявленных замечаний было связано с наиважнейшими институтами трудового права: трудовым договором (20% всех нарушений), охраной труда (19%), временем отдыха (15%), социальным партнерством (14%), оплатой и нормированием труда (11%). Хотя бы один раз зафиксированы нарушения 160 статей ТК РФ (фактически каждой третьей статьи кодекса), из которых только 41 статья нарушена единично, остальные – неоднократно [9]. Как видим, прохождение коллективного договора через формальную стадию уведомительной регистрации способно значительно повысить его качество по сравнению с первоначальным вариантом, принятым сторонами.

Структурный подход к оценке качества коллективного договора предполагает проводить анализ его структурных особенностей. Это разнообразные вариации контент-анализа, смысловыми единицами которого могут выступать, к примеру, срок его заключения (до 1 года; до 2 лет; до 3 лет); выделение приложений (есть/нет); круг лиц, на которых распространяется коллективный договор (только на работников; на работников и членов их семей; на бывших работников), наличие отдельных приложений (о премировании, о режиме труда и отдыха, о ненормируемом рабочем дне, об охране труда, о повышении квалификации, правил внутреннего трудового распорядка и т.п.); наличие сметы расходов по договору (есть/нет). Такой анализ не требует высокой профессиональной подготовки, так как оцениваются рамочные параметры коллективного договора, и он может использоваться для характеристики социального партнерства на сравнительно небольшом аналитическом массиве (муниципалитет, отдельный сектор экономики, группа компаний). Анализ структуры коллективного договора может быть сделан и более тщательно, с позиции качества отдельных норм в него входящих. С нашей точки зрения, например, каждое условие (норму, статью, пункт) коллективного договора можно отнести к одному из трех типов: нормативному, обязательственному и организационному. Нормативные условия повторяют собой положения действующего законодательства (например, условие о выплате заработной платы каждые полмесяца, о продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска) и без них не обходится ни один коллективный договор, так как ряд вопросов трудовых отношений регулируется исключительно на федеральном уровне в соответствии со ст. 6 ТК РФ. Но если коллективный договор состоит преимущественно из таких норм, то ценность для работников от него минимальна. Поэтому важно выявить в договоре обязательственные условия: к таковым относятся локальные особенности регулирования трудовых отношений, повышенные по сравнению с действующим законодательством (к примеру, выходное пособие при выходе на пенсию, или преимущественные критерии оставления на работе при сокращении в соответствии с ч.3 ст. 179 ТК РФ). Чем больше их, тем качественнее коллективный договор. В «сильных» коллективных договорах, обследованных сотрудниками нашего института в разные годы, доля обязательственных условий могла иногда достигать 40-60% и даже 70% от общего объема условий (см., например, [10. С. 7-9; 11; 14]). Организационные условия (о сроке действия, о пересмотре положений договора и контроле за его использованием, другие подобные) обычно занимают незначительную долю в тексте, не более 5-10%.

Отдавая отчет субъективности, трудоемкости, и возможным ошибкам в отнесении условий коллективного договора к различным типам, структурный подход, тем не менее, позволяет разглядеть трансформацию качества коллективных договоров, особенно

если его применение происходит в рамках организаций одной отрасли, либо последовательность коллективных договоров одной организации, но за период времени. Последний подход был апробирован нами на примере Ангарской электрохимической компании, когда сравнивались коллективные договоры, действовавшие на предприятии с 2002 по 2010 год. Применение единой методики оценки качества к договорам разных лет позволило точнее отразить изменения, происходящие в социальном партнёрстве на локальном уровне. В нашем примере одновременно с увеличением объема коллективных договоров возрастало и их качество: доля обязательственных условий выросла за обследованный период более чем в два раза, с 30% в 2002 году до 67% в 2010 году (см. рис. 2 и 3).

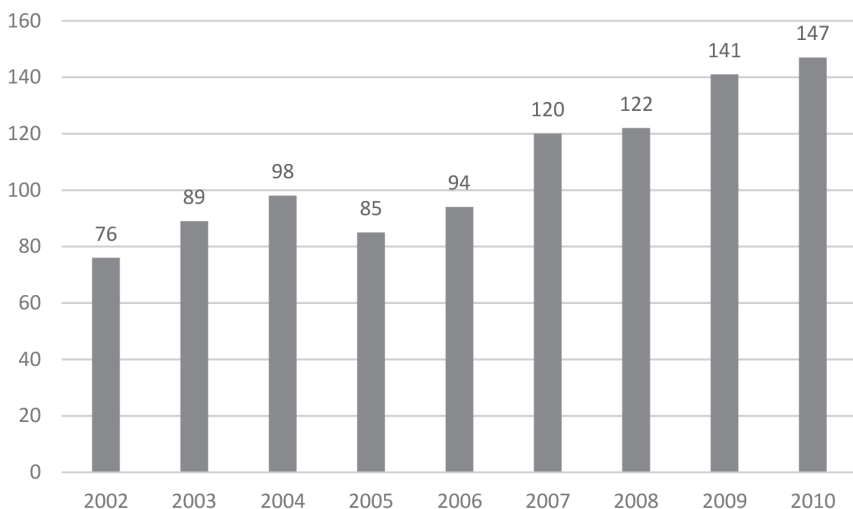


Рисунок 2. Объем коллективных договоров ОАО «АЭХК» (количество статей) за 2002-2010гг., n=9

Figure 2. The volume of collective agreements of JSC "AECX" (number of articles) for 2002-2010, n=9.

Источник: составлено автором.

Иной, методологически более сложный, подход к оценке условий коллективного договора и, соответственно, его эффективности предложен В.В. Александровым и апробирован на примере коллективных договоров педагогических вузов, n=25 [3. С. 127-140]. В его основу заложено деление условий договора с позиции реализации ими одной из трех различных правовых функций. Первая из них – закрепить более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными трудовым законодательством и отраслевым соглашением. Вторая функция отражена в решении тех вопросов, которые отнесены к сфере регулирования на локальном уровне. Третья функция реализуется за счет решения в коллективном договоре вопросов, которые возникают в связи с отраслевыми особенностями организации труда или особенностями функционирования вуза и не имеют решения в законодательных, иных нормативных правовых актах, в отраслевом соглашении. Эффективность коллективного

договора определяется суммой его пунктов, выполняющих хотя бы одну из этих функций. Реализация такого подхода требует значительной экспертной подготовки и под силу, пожалуй, отраслевым или региональным профсоюзным объединениям.

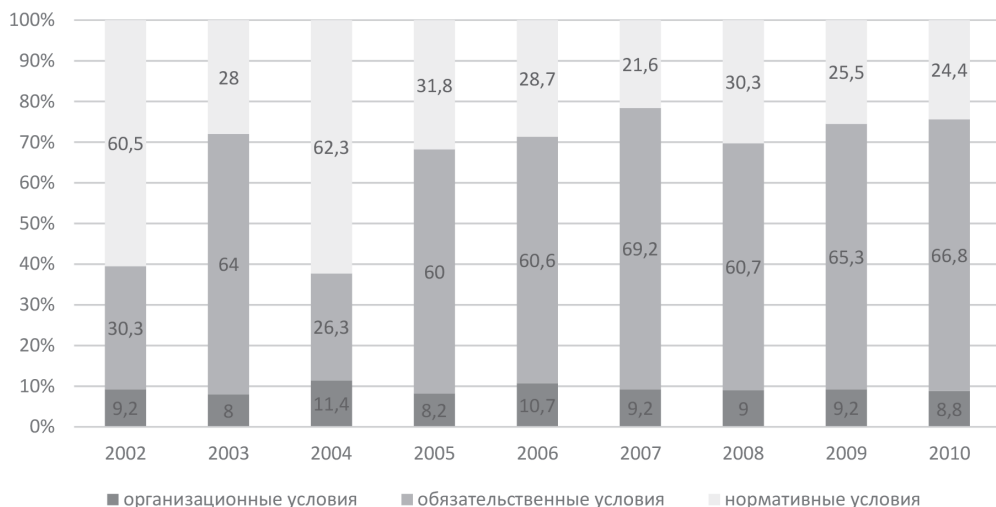


Рисунок 3. Динамика структуры коллективных договоров ОАО «АЭХК» за 2002-2010гг., n=9.

Figure 3. Dynamics of the structure of collective agreements of JSC “AECC” for 2002-2010, n=9.

Источник: составлено автором.

Отдельно стоит сказать и о стоимостном подходе к оценке качества коллективного договора. Его суть в том, чтобы суметь дать оценку отдельных положений и обязательств коллективного договора в стоимостном выражении. Стоимостная оценка коллективного договора может быть прописана в качестве отдельного приложения к нему. Часто сметы затрат по коллективному договору – это обязательное условие для участия в региональных конкурсах лучших практик социального партнерства. В 2007 году методика стоимостной оценки коллективных договоров была апробирована на примере 15 коллективных договоров предприятий Иркутской области [12; 8. С. 48-56]. Результатом такой работы стала методика расчета ряда стоимостных показателей, характеризующих обязательства, которые берут на себя социальные партнеры – общая капитализация коллективного договора; капитализация коллективного договора в расчете на 1 работника; удельный вес расходов по отдельным направлениям в общей капитализации коллективного договора (оплата труда, социальные гарантии, улучшение условий труда), индексы обеспеченности [12]. Затем с помощью корреляционно-регрессионного анализа смет расходов ряда коллективных договоров было выявлено, что между отдельными направлениями затрат коллективного договора и его общей капитализацией существуют в одних случаях весьма сильная, а в других – слабая корреляционная связь.

Таблица 1. Взаимосвязь между отдельными направлениями затрат по коллективным договорам и их общей капитализацией, n=15**Table 1.** Interrelation between separate directions of expenses under collective agreements and their total capitalization, n=15

| Статьи затрат в коллективных договорах | Корреляция (r) | Детерминация R-квадрат (d) | Сила связи |
|--|----------------|----------------------------|----------------|
| Оплата труда | 0,99 | 0,98 | Очень сильная |
| Социальные гарантии (оплата льготного проезда к месту отпуска и обратно, оказание материальной помощи, проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, организация летнего отдыха детей и т.п.) | 0,98 | 0,96 | Очень сильная |
| Улучшение условий труда | 0,07 | 0,01 | Слабая связь |
| Специальные программы (обязательства по финансированию займов на строительство и приобретение жилья, содержанию социальных и рекреационных объектов) | 0,85 | 0,72 | Весьма сильная |
| Материальная помощь молодым работникам | 0,91 | 0,83 | Весьма сильная |
| Медицинское обслуживание | 0,33 | 0,11 | Слабая связь |

Источник: составлено автором.

Проведенный анализ имеет следующее практическое значение: зная сумму затрат на весь коллективный договор, можно с высокой вероятностью спрогнозировать ту часть средств, которая будет заложена на конкретное его направление [5]. Применение корреляционно-регрессионного анализа актов социального партнерства прослеживается и в ряде других отечественных [16] и зарубежных исследований [20; 21]. Например, при анализе коллективных договоров российских предприятий угольной промышленности выявлена прямая и очень сильная взаимосвязь между производительностью труда рабочих на добыче угля и средней заработной платой работников основной профессии ($r=0,97$; $d=0,95$), а также между величиной чистой прибыли и расходами на проведение культурно-массовых мероприятий ($r=0,99$; $d=0,98$). Менее выражена взаимосвязь между затратами на повышение квалификации и производительностью труда ($r=0,21$; $d=0,05$). Практическое отсутствие взаимосвязи зафиксировано между общими затратами работодателя на реализацию коллективного договора и производительностью труда ($r=0,22$; $d=0,05$), что, возможно, объясняется отложенным во времени ростом производительности [16].

Субъективизм, неизбежный при проверке качества коллективного договора экспертом, и зависимость от уровня компетентности и внимательности последнего сводится к минимуму, если применять автоматизированный подход к анализу текста коллективного договора. Алгоритмы машинной обработки текстов постоянно совершенствуются. Одна из методик [1; 2] представляет собой основу расчета порогового значения коэффициента сходства и переноса оценок с найденного аналога правовой нормы в справочно-правовых системах («Гарант», «КонсультантПлюс» и подобных) на анализируемую статью исследуемого коллективного договора. Текст договора делится на отдельные фраг-

менты, индексируемые в зависимости от результатов сравнения с действующим трудовым законодательством. Если фрагмент содержит ухудшающие условия или повторяет собой действующие нормы, то в дальнейшем анализе эффективности коллективного договора он не участвует. Оставшиеся фрагменты маркируются с позиции качества повышения прав, льгот и гарантий, реализации первичного правового регулирования и специфических трудовых вопросов, а их доля в общем объеме текста коллективного договора характеризует его эффективность [2. С. 34-35].

В предложенной авторами методике нет полного автоматизма при оценке текста договора. Предполагается, что самые сложные ситуации семантического анализа текста будет решать все же эксперт, имея под рукой базу типовых фрагментов действующих правовых актов. Тем не менее в 95% случаев эксперты давали оценку анализируемого фрагмента на основе того варианта, который выдавала информационная система после автоматического поиска и сравнения с действующей правовой нормой. Лишь в 2% случаев эксперт не использовал предлагаемые системой оценки [2. С. 37]. Пожалуй, такой комбинированный подход, сочетающий экспертную оценку и технические средства обработки текстовых массивов, имеет наибольший потенциал для дальнейшего развития методик оценки качества коллективных договоров.

Источники

1. Александров В.В., Макаров Н.П., Шустов А.С. Автоматизированный анализ и оценка статей коллективных договоров // Вестник Рязанского государственного радиотехнического университета. – 2013. – № 3 (45). – С. 71-75.
2. Александров В.В., Макаров Н.П., Шустов А.С. Информационная система для автоматизированного анализа эффективности коллективно-договорных актов // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. – 2015. – № 9. – С. 32-39.
3. Александров В.В. Оценка эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений: дис. ... канд. социол. наук – М., 2005.
4. Баранов Ю.В., Полянская С.П. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в сфере оплаты труда на уровне субъектов Сибирского федерального округа // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. – 2017. – №1 (53). – С. 143-150.
5. Гусева И.К., Нефедьева Е.И., Гуляева А.И. Социологические исследования условий труда и социальных гарантий работников бюджетной организации (по материалам первичной профсоюзной организации работников «БГУ») // В сборнике: Современные проблемы профессионального образования: опыт и пути решения. Материалы Первой всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – 2016. – С. 284-292.
6. Полянская С.Г. Методика оценки состояния развития социального партнерства в сфере оплаты труда // Социально-экономические проблемы развития трудовых отношений в инновационной России (Материалы Международной научно-практической конференции). – Омск, 2015. – С. 48-50.
7. Система управления трудом в условиях институциональных преобразований / под ред. М. А. Винокурова. – Иркутск, 2007.
8. Скавитин А.В. Кейс-практикум по экономико-правовому регулированию социально-трудовых отношений: учеб. пособ. – Иркутск, 2009
9. Скавитин А.В. Предупреждение трудовых правонарушений при регистрации коллективных договоров // Baikal Research Journal. – 2017. – Т. 8. – №3.
10. Скавитин А.В. Структура и содержание коллективных договоров: опыт российских предприятий // Кадры предприятия. – 2006. – №11. – С. 3-10.
11. Скавитин А.В. Тенденции развития социально-трудовых отношений в условиях экономического кризиса // Экономический кризис и возможные пути его преодоления. Материалы Изд-ва БГУЭП. – Иркутск, 2010. – С. 184-193.

12. Скавитин А.В., Трусова М.А. Стоимостная оценка коллективных договоров: развитие методики // В сборнике: Проблемы и перспективы развития экономики труда и управления персоналом. Материалы Седьмой межрегиональной научно-практической конференции. – Иркутск, 2007. – С. 152-155.

13. Солодова Н.Г., Верес Г.Н. Основные тенденции тарифного регулирования заработной платы на предприятиях Иркутской области // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2002. – № 2. – С. 20-23.

14. Теоретико-методологические основы формирования системы управления человеческими ресурсами региона / Под ред. М. А. Винокурова. – Иркутск, 2009.

15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 26.03.2018).

16. Чащина К.М. Практическое применение метода корреляционно-регрессионного анализа для оценки эффективности исполнения условий коллективных договоров угледобывающих предприятий // Интернет-журнал Науковедение. – 2015. – Т. 7. – №1(26). – С. 50.

17. Collective bargaining coverage and extension procedures. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/collective-bargaining-coverage-and-extension-procedures> (дата обращения: 23.02.2018).

18. Lawrence S.; Ishikawa J. Social Dialogue Indicators Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings / Geneva, International Labour Office, 2005. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079175.pdf (дата обращения: 23.02.2018).

19. Rose, J.B. (2002). Collective bargaining indicators in an era of globalization and trade liberalization.

20. Stephen M.D. (1994). Collective bargaining outcomes and the performance of the firm. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_115027.pdf (дата обращения: 20.03.2018).

21. Jensen, Uwe; Rässler, Susanne (2007). The effects of collective bargaining on firm performance: New Evidence based on stochastic production frontiers and multiply imputed German establishment data, IAB-Forschungsbericht, No. 2007, 3. URL: <https://ideas.repec.org/p/iab/iabfob/200703.html> (дата обращения: 20.03.2018).

APPROACHES TO ASSESSING THE QUALITY OF COLLECTIVE AGREEMENTS

By A. V. Skavitin¹

¹Baikal State University, Institute of Economics and Management, Irkutsk, Russian Federation

Information about the author: Alexei Vasilievich Skavitin is a Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Director of the Institute of Economics and Management of the Baikal State University. Address: 664003, Irkutsk, Lenina St. 11. Tel: +7-908-666-99-56. E-mail: skavitin2000@mail.ru

Summary. In modern Russia, in the field of social and labor relations, social partnership has become a reality – a format of interaction between representatives of workers, employers and the state, which replaced paternalism. A special part is assigned to a traditional instrument of regulation of social and labor relations at the local level, notably a collective agreement. The collective-contractual regulation is designed to eliminate the gaps in the current labor legislation, expand the guarantees of workers and fill them with real content. Both in theory and in practice, there is no uniform understanding of what a collective agreement should be, not in terms of

formal structure, but in terms of the substance and effective use. The existing statistical indicators reflect only the quantitative aspect of social partnership (the number of collective agreements concluded, the number of employees covered by collective agreements). Given that, it is difficult to identify the quality of contracts concluded. The article highlights a variety of approaches to a quality assessment – from analysis at the stage of notification registration of the contract to a content analysis of its contents and structure to a calculation of cost efficiency indicators, to automated methods of text processing and correlation and regression analysis. The author systematized approaches to assessing the quality of collective agreements and gave examples of their approbation.

Key words: collective agreement, social partnership, labor relations, social and labor relations, notification registration, labor legislation.

References

1. Aleksandrov V.V., Makarov N.P., Shustov A.S. Avtomatizirovannyj analiz i ocenka statej kollektivnyh dogovorov // Vestnik Ryazanskogo gosudarstvennogo radiotekhnicheskogo universiteta. – 2013. – № 3 (45). – S. 71-75.
2. Aleksandrov V.V., Makarov N.P., Shustov A.S. Informacionnaya sistema dlya avtomatizirovannogo analiza ehffektivnosti kollektivno-dogovornyh aktov // Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Tekhnicheskie nauki. – 2015. – № 9. – S. 32-39.
3. Aleksandrov V.V. Ocenka ehffektivnosti kollektivno-dogovornogo regulirovaniya social'no-trudovyh otnoshenij: dis. ... kand. sociol. nauk – M., 2005.
4. Baranov Yu.V., Polyanskaya S.P. Kollektivno-dogovornoe regulirovanie social'no-trudovyh otnoshenij v sfere opłaty truda na urovne sub'ektov Sibirskogo federal'nogo okruga // Vestnik Sibirskoj gosudarstvennoj avtomobil'no-dorozhnoj akademii. – 2017. – №1 (53). – S. 143-150.
5. Guseva I.K., Nefed'eva E.I., Gulyaeva A.I. Sociologicheskie issledovaniya uslovij truda i social'nyh garantij rabotnikov byudzhetnoj organizacii (po materialam pervichnoj profsoyuznoj organizacii rabotnikov «BGU») // V sbornike: Sovremennye problemy professional'nogo obrazovaniya: opyt i puti resheniya. Materialy Pervoj vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii s mezhdunarodnym uchastiem. – 2016. – S. 284-292.
6. Polyanskaya S.G. Metodika ocenki sostoyaniya razvitiya social'nogo partnerstva v sfere opłaty truda // Social'no-ehkonomicheskie problemy razvitiya trudovyh otnoshenij v innovacionnoj Rossii (Materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii). – Omsk, 2015. – S. 48-50.
7. Sistema upravleniya trudom v usloviyah institucional'nyh preobrazovanij / pod red. M. A. Vinokurova. – Irkutsk, 2007.
8. Skavitin A.V. Kejs-praktikum po ehkonomiko-pravovomu regulirovaniyu social'no-trudovyh otnoshenij: ucheb. posob. – Irkutsk, 2009
9. Skavitin A.V. Preduprezhdenie trudovyh pravonarushenij pri registracii kollektivnyh dogovorov // Baikal Research Journal. – 2017. – T. 8. – №3.
10. Skavitin A.V. Struktura i sodержanie kollektivnyh dogovorov: opyt rossijskih predpriyatij // Kadry predpriyatiya. – 2006. – №11. – S. 3-10.
11. Skavitin A.V. Tendencii razvitiya social'no-trudovyh otnoshenij v usloviyah ehkonomicheskogo krizisa // Ehkonomicheskij krizis i vozmozhnye puti ego preodoleniya. Materialy Izd-va BGUEHP. – Irkutsk, 2010. – S. 184-193.
12. Skavitin A.V., Trusova M.A. Stoimostnaya ocenka kollektivnyh dogovorov: razvitie metodiki // V sbornike: Problemy i perspektivy razvitiya ehkonomiki truda i upravleniya personalom. Materialy Sed'moj mezhhregional'noj nauchno-prakticheskoy konferencii. – Irkutsk, 2007. – S. 152-155.
13. Solodova N.G., Veres G.N. Osnovnye tendencii tarifnogo regulirovaniya zarabotnoj platy na predpriyatiya Irkutskoj oblasti // Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ehkonomicheskoy akademii. – 2002. – № 2. – S. 20-23.
14. Teoretiko-metodologicheskie osnovy formirovaniya sistemy upravleniya chelovecheskimi resursami regiona / Pod red. M. A. Vinokurova. – Irkutsk, 2009.

15. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 05.02.2018). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (data obrashcheniya: 26.03.2018).

16. Chashchina K.M. Prakticheskoe primeneniye metoda korrelyacionno-regressionnogo analiza dlya ocenki ehffektivnosti ispolneniya uslovij kollektivnyh dogovorov ugledobyvayushchih predpriyatij // Internet-zhurnal Naukovedenie. – 2015. – T. 7. – №1(26). – S. 50.

17. Collective bargaining coverage and extension procedures. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/collective-bargaining-coverage-and-extension-procedures> (data obrashcheniya: 23.02.2018).

18. Lawrence S.; Ishikawa J. Social Dialogue Indicators Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings / Geneva, International Labour Office, 2005. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079175.pdf (data obrashcheniya: 23.02.2018).

19. Rose, J.B. (2002). Collective bargaining indicators in an era of globalization and trade liberalization.

20. Stephen M.D. (1994). Collective bargaining outcomes and the performance of the firm. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_115027.pdf (data obrashcheniya: 20.03.2018).

21. Jensen, Uwe; Rässler, Susanne (2007). The effects of collective bargaining on firm performance: New Evidence based on stochastic production frontiers and multiply imputed German establishment data, IAB-Forschungsbericht, No. 2007, 3. URL: <https://ideas.repec.org/p/iab/iabfob/200703.html> (data obrashcheniya: 20.03.2018).

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ РАБОТНИКОВ В2С СЕКТОРА С РАЗЛИЧНЫМ ОТНОШЕНИЕМ К ДЕНЬГАМ

Фонталова Н.С.¹, Турганова Г.Э.¹, Артамонова В.В.¹

¹ Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

Сведения об авторах: Фонталова Наталья Сергеевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры социологии и психологии Байкальского государственного университета. Адрес: 664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11. Тел. 8-908-663-13-96. E-mail: fontalova.n@mail.ru

Турганова Гульнара Эрматовна – старший преподаватель кафедры социологии и психологии Байкальского государственного университета. Адрес: 664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11. Тел.: 8-924-837-37-01. E-mail: turganova07@yandex.ru

Артамонова Виктория Владимировна – ассистент кафедры социологии и психологии Байкальского государственного университета. Адрес: 664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11. Тел. 8-914-885-09-97. E-mail: viktoriya.v.artamonova@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена анализу результатов эмпирического исследования особенностей мотивационной сферы работников В2С сектора с различным отношением к деньгам. Базой исследования являлась розничная сеть группы компаний «Слата» – одного из крупнейших дистрибьюторов продуктов питания на территории Иркутской области. Выборка исследования составила 60 человек (сотрудники одного из магазинов розничной сети группы компаний «Слата» г. Иркутска). Среди респондентов представители женского пола составили 75% (45 человек – продавцы-кассиры торговой организации) и респонденты мужского пола 25% (15 человек – менеджеры торгового зала). В соответствии с основной гипотезой исследования, авторы конкретизировали особенности мотивационной сферы личности работников и выделили следующие аспекты: денежная установка «уважение» способствует развитию стремления к достижению успехов и общественному уважению; стремление к достатку и материальному благополучию способствует бережному отношению к деньгам (установка «бюджет»); стремление к сохранению бюджета и материальному благополучию способствует проявлению мотивации к осторожности в обращении с деньгами; материальная независимость способствует развитию социальных связей. Психодиагностическими методами стали опросник мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана; «Мотивация к успеху»; «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерса; шкала денежной этики (Money Ethic Scale) Т. Танга. Для определения достоверности различий использовался *t* – критерий Стьюдента, а для выявления связей между изучаемыми феноменами – коэффициент корреляции Спирмена. В статье подробно проанализированы результаты по каждой методике и сделаны выводы.

Ключевые слова: особенности мотивационной сферы личности, В2С сектор, отношение личности к деньгам, розничные сети, денежные установки, мотивация к успеху

Для цитирования: Фонталова Н.С., Турганова Г.Э., Артамонова В.В. Особенности мотивационной сферы работников В2С сектора с различным отношением к деньгам. Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. 2018. С. 103-115.

DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-103-115

Согласно официальной статистике, оборот розничной торговли в Российской Федерации в январе 2018 года составил 2321,2 млрд рублей, что в сопоставимых ценах составляет 102,8% к январю предыдущего года. В этот же период времени оборот розничной торговли на 93,9% формировался торгующими организациями и индивидуальными

предпринимателями, осуществляющими деятельность вне рынка, при этом доля розничных рынков и ярмарок составила 6,1% (в январе 2017 г. – 93,4% и 6,6% соответственно). В 2017 году розничные торговые сети формировали в среднем по России 29,6% общего объема оборота розничной торговли (в 2016 г. – 28,1%). В обороте розничной торговли пищевыми продуктами, включая напитки, и табачными изделиями удельный вес оборота торговых сетей составил 34,2% (в 2016 г. – 32,3%) [9]. Исходя из вышеперечисленных данных, можно сделать вывод о том, что в обозримом будущем розничные торговые структуры могут составить весомую конкуренцию иным субъектом торговой деятельности. Это в свою очередь затронет вопрос управленческой модели той или иной розничной сети, так как человеческий ресурс и его мотивация в процессе развития системы будет являться главенствующим пунктом успешного развития и расширения.

Следует отметить, что большинство торговых сетей относятся к сфере Business-To-Consumer (далее – B2C) – сектора бизнеса, где прямые продажи осуществляются для конечного потребителя. Система B2C позволяет вести прямые продажи с минимальным количеством посредников. Устранение посредников дает возможность устанавливать конкурентные цены на местах и даже увеличивать их (исключая вознаграждение посредников), что, естественно, приведет к росту прибыли торговой сети [4. С. 36-37]. Однако сегмент B2C имеет специфику в операционных продажах, когда покупатели имеют полное представление о своих потребностях и хорошо информированы о товарах или услугах; при этом поставщика товара или услуги легко заменить. Этот аспект в свою очередь заставляет крупные торговые сети задуматься о результативности деятельности персонала, непосредственно работающего с потоком покупателей: менеджеров торговых залов, продавцов-консультантов, продавцов-кассиров и т. п.

Отличительная особенность проблем мотивации работников B2C сектора заключается в том, что, поняв механизм формирования мотивационной сферы личности, управляющие розничной сети смогут качественно организовывать деятельность работников, управлять персоналом и эффективно выстраивать бизнес-процессы организации.

В последние годы отношение к труду и удовлетворенность трудом стали предметом исследования отечественных и зарубежных ученых. Исследованию мотивации посвящено множество работ. Так, авторами содержательных теорий мотивации являются А. Маслоу [2; 3], Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг [6. С. 79-84]. Ключевой идеей данных теорий является рассмотрение мотивации как системы идентификации тех внутренних побуждений личности, которые способствуют совершению определенных поступков и действий.

Авторы процессуальных теорий рассматривают поведение личности с учетом особенностей ее восприятия и познания. К данным теориям относятся модель ожидания, модель справедливости и модель мотивации Портера-Лаунера [10. С. 140-141].

Среди современных отечественных исследователей, которые внесли вклад в изучение проблемы трудовой мотивации, необходимо отметить В. Асеева, В. Мясичева, С. Рубинштейна, В. Воронкова, Н. Гавкалова, Г. Дмитриенко, М. Доронина, А. Егоршина, А. Жилина, Т. Озерникову, Е. Петрову, О. Ганаза и др. [1; 5; 8].

Однако проблема мотивации на сегодняшний день продолжает оставаться недостаточно изученной, что сдерживает решение и других, связанных с нею, теоретических и практических задач. Так, например, недостаточно изучены экономические факторы формирования мотивации, ее связь с особенностями отношения к деньгам. На наш взгляд, такие исследования могут стать незаменимыми в работе с персоналом торговых сетей. Знание взаимосвязи особенностей мотивации и отношения к деньгам можно использовать для проведения более эффективной политики управления организацией, для раз-

работки методов воздействия на трудовую мотивацию персонала, методов стимулирования производительности труда и т. п.

Несмотря на довольно многочисленные исследования сущности мотивации, факторов ее формирования, взаимосвязи с психологией есть необходимость дальнейшего изучения ее различных социально-психологических аспектов.

В 2018 году нами было проведено исследование, направленное на выявление особенностей мотивационной сферы работников В2С сектора с различным отношением к деньгам. В основу исследования легло предположение о том, что мотивационная сфера работников В2С сектора с различным отношением к деньгам имеет свои особенности, а именно:

- установка по отношению к деньгам через «уважение» способствует развитию стремления к достижению успехов и общественному уважению;
- стремление к достатку и материальному благополучию способствует бережному отношению к деньгам (установка «бюджет»);
- стремление к сохранению бюджета и материальному благополучию способствует проявлению мотивации к осторожности в обращении с деньгами;
- материальная независимость способствует развитию социальных связей.

Исследование проводилось на базе розничной сети ГК «Слата» – одного из крупнейших дистрибьюторов продуктов питания на территории Иркутской области [7]. В исследовании приняли участие 60 человек (сотрудники одного из магазинов розничной сети ГК «Слата» г. Иркутска). Среди респондентов представители женского пола составили 75% (45 человек – продавцы-кассиры торговой организации) и респонденты мужского пола 25% (15 человек – менеджеры торгового зала). Средний возраст испытуемых варьировался в интервале от 25 до 35 лет, уровень дохода – от 10 до 35 тыс. рублей в месяц. Высшее образование имелось у 35 испытуемых, среднее специальное – у 25 работников В2С сектора.

В ходе исследования были использованы следующие психодиагностические методики:

- для исследования мотивационной сферы личности – опросник мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана [11. С. 236-240], «Мотивация к успеху» Т. Элерса, «Мотивация к избеганию неудач Т. Элерса [11. С. 248-251];
- для изучения отношения к деньгам – шкала денежной этики (Money Ethic Scale) Т. Танга [11. С. 328-329];
- для определения достоверности различий использовался: t – критерий Стьюдента, а для выявления связей между изучаемыми феноменами – коэффициент корреляции Спирмена.

Анализ результатов психодиагностической методики «Опросник мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана представлен на рис. 1.

Как видно из рисунка, преобладающими жизненными стремлениями респондентов являются: социальный статус (10,72 б.), комфорт (10,51 б.), жизнеобеспечение (9,64 б.) и общение (9,13 б.). Это свидетельствует о том, что испытуемые, прежде всего, стремятся к достижению гармонии между личной жизнью и работой, к комфортному взаимодействию с окружающими, к определенному положению в обществе и значимой социальной группе, к жизни в достатке. Следовательно, можно предположить, что если в кадровой политике предприятия будет учтен данный факт, то он может стать эффективным инструментом воздействия на результативность деятельности персонала.

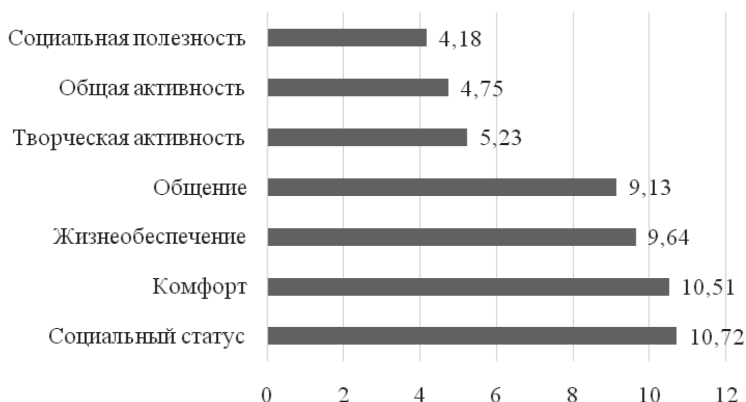


Рисунок 1. Жизненные стремления испытуемых (среднегрупповые баллы)

Figure 1. Life aspirations of subjects (average group scores)

Источник: по результатам авторских исследований.

При этом низкие среднегрупповые значения наблюдаются по таким жизненным стремлениям, как творческая активность (5,23 б.), общая активность (4,75 б.) и социальная полезность (4,18 б.). Полученные данные, вероятно, связаны со спецификой работы испытуемых, большинство из которых занимает должности продавцов-кассиров. Можно предположить, что эти сотрудники воспринимают свои должности как не располагающие к творческой активности и не имеющие общественно полезного значения.

Заработная плата людей, занимающих данную должность, относительно невысока (примерно от 10 до 20 тыс. руб. в месяц), что можно объяснить желанием иметь достаточно комфортные условия и при этом не проявлять активности. Ведущим мотивом в данном случае являются не материальные блага, а удобства и дополнительные преимущества (работа в тепле, бесплатное питание, скидки на товары, работа рядом с домом и т. п.).

Высокие среднегрупповые баллы по такому мотиву, как социальный статус, выражающийся в стремлении работать в престижном месте, можно объяснить достаточной известностью бренда ГК «Слата» на территории Иркутской области. Преобладание мотива жизнеобеспечения у респондентов говорит о практичности и заботе о благосостоянии. Совокупность таких мотивов, как жизнеобеспечение, комфорт, социальный статус и общение свидетельствуют о личных мотивах большинства испытуемых: наибольшее значение имеет не самовыражение в работе, а обеспечение комфортной жизни.

Для изучения особенностей мотивации достижения успеха была использована методика «Мотивация к успеху» Т. Элерса (рис. 2).

У большинства испытуемых (53,33%) был выявлен средний уровень мотивации достижения успеха, что объясняется зависимостью от ситуативных факторов. Так, в привычной, знакомой ситуации испытуемые стремятся к достижению наибольших результатов, новых целей, а в новой обстановке, при неудачных обстоятельствах такие люди не будут стремиться к достижению чего-то большего и будут удовлетворены имеющимися условиями работы.

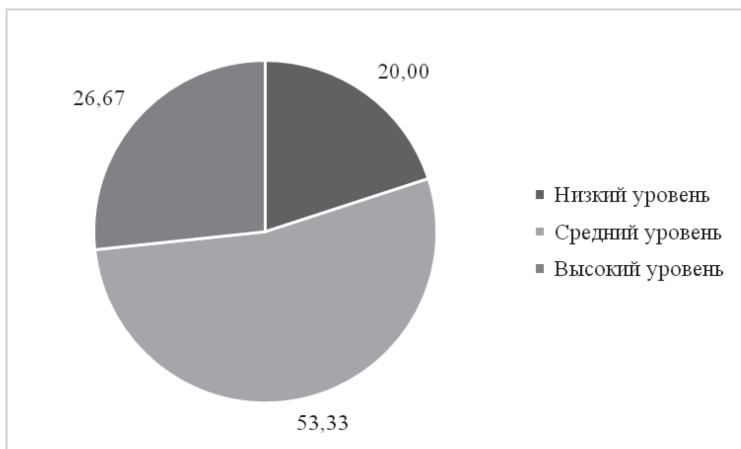


Рисунок 2. Уровни мотивации достижения успеха, %

Figure 2. Levels of motivation to achieve success, %

Источник: по результатам авторских исследований.

У 26,67% респондентов наблюдается высокий уровень достижения успехов. Такие люди ставят перед собой новые цели, не боятся препятствий на пути к их достижению, стремятся к саморазвитию, совершенствованию во всех сферах. Эти сотрудники могут представлять интерес для руководства торговой сети и являться кадровым потенциалом для управленческих должностей данной сети с минимальными затратами со стороны работодателя. Низкий уровень мотивации достижения преобладает у 20,00% опрошенных сотрудников торговой сети, что характеризуется, в первую очередь, отсутствием стремлений к достижению новых результатов в работе, к улучшению некоторых сфер жизнедеятельности и т.п.

Применительно к деятельности сотрудников торгово-розничной сети полученные результаты можно объяснить отсутствием особых возможностей для развития: продвижение по службе, карьерный рост в данном виде деятельности развиты слабо. Конкуренция и соревнования на данной должности также незначительны, так как объем выручки напрямую не зависит от кассира и менеджера, в отличие, например, от продавца в розничной торговле. Соответственно, данная категория испытуемых не видит в профессии особых перспектив, которых можно было бы достичь. В связи с этим стремления к достижению успеха в трудовой деятельности понижены, что подтверждается анализируемыми данными.

С помощью методики Т. Элерса также были получены данные по мотивации избегания неудач (рис. 3).

Полученные данные свидетельствуют о том, что у большинства респондентов (43,33%) выявлен высокий уровень мотивации избегания неудач, что говорит о защитном поведении, о боязни осуждения со стороны окружающих, страхе потерпеть поражение. Такие испытуемые ставят перед собой легкодоступные цели, не стремясь к саморазвитию. Для них важно не стремление к новым достижениям: доминирующим является мотив из-

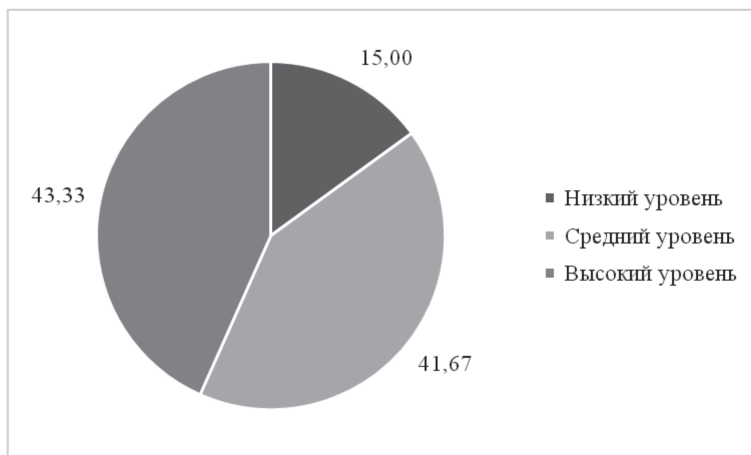


Рисунок 3. Уровни мотивации избегания неудач, в %

Figure 3. Levels of motivation to avoid failures, %

Источник: по результатам авторских исследований.

бежать препятствий, промахов, ошибок, осуждения. Такие люди очень осторожны, ответственные и расчетливы. Для них актуальна безопасность, стабильность и надежность в любой сфере жизнедеятельности.

Средний уровень мотивации избегания неудач наблюдается у 41,67% респондентов. Это свидетельствует о ситуативности данного вида мотивации, который проявляется в сложных незнакомых ситуациях, обстоятельствах, требующих от работника творческих способностей, высокой активности, ответственности.

Низкий уровень мотивации избегания неудач наблюдается у 15,00% испытуемых. Для данной категории респондентов характерны стремления к достижению целей и преодолению препятствий. Неудачи для них являются необходимым элементом накопления опыта, саморазвития, совершенствования навыков. Такие люди избегают легких целей и задач, им интересно выполнять трудные задания и реализовывать себя через них.

С целью выявления особенностей отношения испытуемых к деньгам была применена методика Т. Танга «Шкала денежной этики» (рис. 4).

Преобладающими установками по отношению к деньгам являются «уважение» (7,28 б.), «свобода (власть)» (7,41 б.), «бюджет» (5,24 б.). Респонденты считают, что человек, который сумел достичь материального благополучия, достоин уважения. В их понимании деньги расширяют возможности человека (хорошо выглядеть, комфортно жить, повышать образовательный уровень, путешествовать, управлять людьми и т.п.), но с ними необходимо бережно «обращаться» (планировать доходы и расходы, расходовать с пользой, делать накопления, инвестировать и т.д.).

Низкие значения наблюдаются по таким установкам, как «добро» (3,41 б.), «зло» (2,25 б.) и «достижения» (1,54 б.). Данные результаты свидетельствуют о том, что деньги не являются особой ценностью для респондентов, негативного отношения к деньгам они не испытывают и не считают их символом особого достижения, жизненных заслуг, так как нуждаются в денежных ресурсах в первую очередь для жизнеобеспечения.

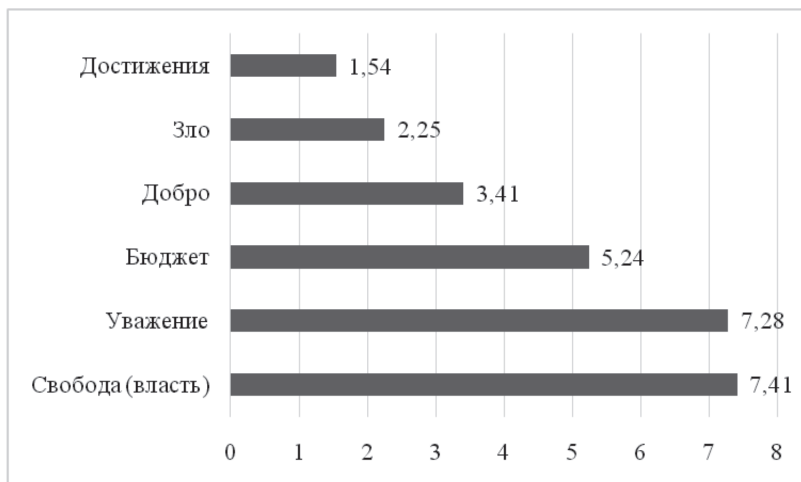


Рисунок 4. Денежные установки испытуемых (среднегрупповые баллы)

Figure 4. Monetary installations of subjects (average group scores)

Источник: по результатам авторских исследований.

Возможно, это связано с тем, что работники В2С сектора по роду деятельности каждый день сталкиваются с различными видами обращения с деньгами, в связи с чем деньги воспринимаются как рабочий инструмент, а не как нечто очень ценное и жизненно важное. Кроме того, в данной сфере деятельности нет возможности постоянно повышать уровень дохода (зарботная плата стабильна), соответственно, деньги не считаются особой ценностью, как, например, у человека, играющего на бирже или бизнесмена.

Стоит отметить, что в анализируемой торговой организации существует практика материального поощрения в виде премий, но получить премию достаточно сложно, так как наравне с поощрениями существует и система штрафов (например, за недостачу товара расплачивается вся смена, включая кассиров и охранников, работавших в день недостачи). Кроме того, штрафы предусмотрены за опоздание, медлительность и т. п. Таким образом, в сложившихся условиях премия практически недостижима.

У испытуемых, считающих деньги символом уважения, преобладает стремление к достижению определенного социального статуса (9,88 б.) (рис. 5).

Средние значения наблюдаются у респондентов по жизненным стремлениям к жизнеобеспечению (4,28 б.) и к общению (6,54 б.). У респондентов, для которых деньги – это, в первую очередь, средство пополнения личного бюджета, наблюдаются высокие среднегрупповые значения по стремлению к жизнеобеспечению (10 б.), средние значения в данной группе выявлены по стремлениям к социальному статусу (5,81 б.) и общению (4,71 б.). Испытуемые, в понимании которых деньги – это свобода и власть, показывают высокие значения по жизненным стремлениям к социальному статусу (8,85 б.) и общению (9,52 б.).

Оценка полученных различий с помощью критерия Стьюдента подтвердила наличие достоверных различий между:

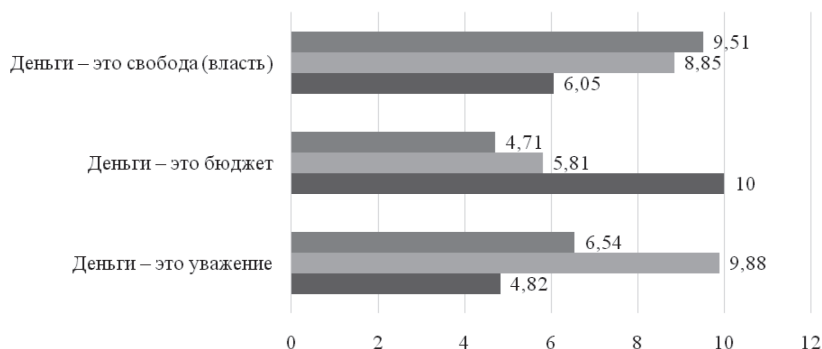


Рисунок 5. Жизненные стремления испытуемых с различным отношением к деньгам (среднегрупповые баллы)

Figure 5. Life aspirations of subjects with different attitudes toward money (average group scores)

Источник: по результатам авторских исследований.

денежными установками «уважение» и «бюджет» по стремлению к жизнеобеспечению $t = 2,17$ (ткрит. 2,069; $p < 0,05$), стремлению к достижению социального статуса $t = \text{минус } 2,24$ (ткрит. 2,069; $p < 0,05$);

денежными установками «уважение» и «свобода (власть)» по стремлению к общению $t = \text{минус } 2,36$ (ткрит. 2,052; $p < 0,05$).

Таким образом, у людей, в понимании которых с помощью денег можно повысить самоуважение и уважение окружающих, чаще встречается стремление к получению определенного социального статуса. В группе респондентов, для которых деньги, прежде всего, связаны с поддержанием достатка в собственном бюджете, чаще встречается стремление сделать жизнь более обеспеченной. Для испытуемых, считающих, что деньги дают, прежде всего, независимость и власть, чаще встречается стремление к установлению различных контактов, взаимодействию с людьми (особенно такими, которые могут быть полезными в достижении цели) (рис. 6).

Высокий уровень мотивации достижения успеха (18,56 б.) наблюдается у испытуемых, считающих деньги символом уважения. Средний уровень мотивации достижения наблюдается в группах испытуемых с денежными установками «бюджет» (12,38 б.) и «свобода» (14,42 б.). Анализ достоверности различий в уровне развитости мотивации достижения успеха подтвердил их значимость между группой респондентов с денежными установками «бюджет» и «уважение» $t = 2,35$ (ткрит. 2,069; $p < 0,05$).

Таким образом, высокий уровень мотивации к достижению успеха чаще встречается у людей, в понимании которых с помощью денег можно повысить самоуважение и добиться уважения со стороны окружающих. Такие люди стремятся заработать как можно больше денег, преодолевая препятствия и обходя риски, чтобы в результате получить уважение окружающих и повысить уважение к себе самому (рис. 7).

Высокий уровень мотивации избегания неудач (17,87 б.) наблюдается у испытуемых с ведущей денежной составляющей «бюджет». Средний уровень мотивации избегания

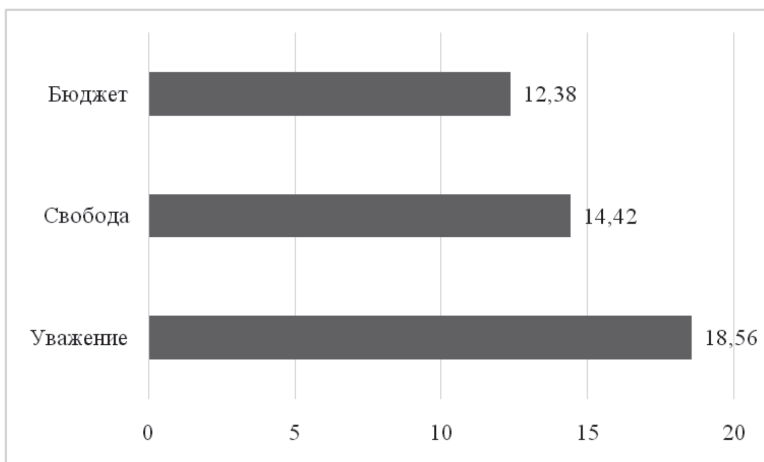


Рисунок 6. Мотивация достижения успеха у людей с различным отношением к деньгам (среднегрупповые баллы)

Figure 6. Motivation to achieve success in people with different attitudes toward money (average group scores)

Источник: по результатам авторских исследований.

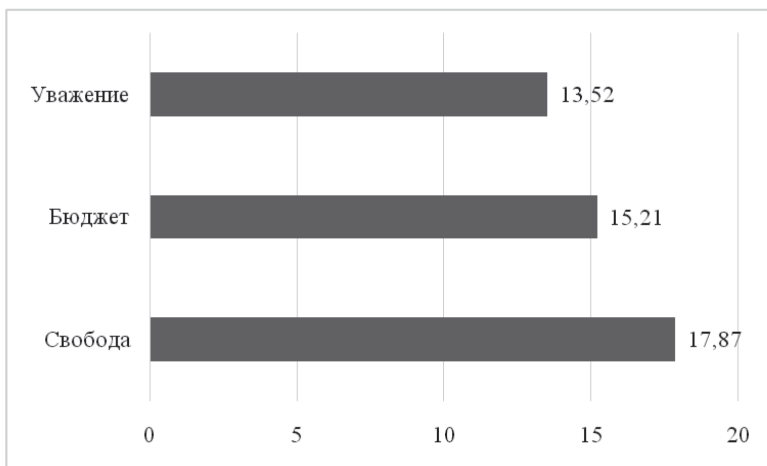


Рисунок 7. Мотивация избегания неудач у людей с различным отношением к деньгам (среднегрупповые баллы)

Figure 7. Motivation to avoid failures in people with different attitudes toward money (average group scores)

Источник: по результатам авторских исследований.

неудач наблюдается в группах испытуемых с денежными установками «уважение» (13,52 б.) и «свобода» (15,21 б.). Анализ достоверности различий в уровне развитости мотивации избегания неудач подтвердил их значимость между группами респондентов с денежными установками «бюджет» и «уважение» $t = 2,54$ (ткрит. 2,069; $p < 0,05$).

Таким образом, высокий уровень мотивации избегания неудач чаще встречается у людей, в понимании которых деньги являются, прежде всего, средством сохранения и пополнения бюджета. Такие люди бережно относятся к деньгам, не позволяют себе лишних расходов и поэтому следят за скидками и распродажами, не дают займы, приобретения совершают в проверенных торговых точках.

Анализ связи отношения к деньгам и особенностей мотивационной сферы представлен в табл. 1.

Таблица 1. Анализ связи отношения к деньгам и особенностей мотивационной сферы личности

Table 1. Analysis of the relationship between the attitude to money and the characteristics of the motivational sphere of the individual

| Особенности мотивационной сферы | Отношение к деньгам | | |
|---|---------------------|-------------|-------------|
| | «Уважение» | «Бюджет» | «Свобода» |
| Стремление к жизнеобеспечению | 0,05 | 0,48 | 0,04 |
| Стремление к достижению социального статуса | 0,42 | 0,23 | 0,03 |
| Стремление к общению | 0,07 | 0,17 | 0,42 |
| Высокий уровень мотивации достижения успеха | 0,63 | 0,08 | 0,16 |
| Высокий уровень мотивации избегания неудач | 0,12 | 0,51 | 0,29 |

Источник: по результатам авторских исследований.

Анализируя данные, можно выявить наиболее тесную связь между:

- стремлением к достижению определенного социального статуса и восприятием денег как символа достижения общественного уважения (0,42);
- высоким уровнем мотивации достижения и восприятием денег как символа уважения (0,63);
- стремлением к достатку в жизни и бережным отношением к деньгам (0,48);
- высоким уровнем мотивации избегания неудач и восприятием денег, как важнейшего средства пополнения бюджета (0,51);
- стремлением к общению и восприятием денег как символа власти и независимости (0,42).

По результатам исследования были сделаны следующие выводы:

- у торговых работников, считающих деньги символом уважения, чаще встречается стремление к достижению определенного социального статуса;
- у респондентов, воспринимающих деньги как символ достатка и дохода, преобладает жизненное стремление сделать собственную жизнь более обеспеченной;
- при восприятии денег как символа свободы и власти преобладает жизненное стремление к установлению различных контактов, взаимодействию с людьми (особенно такими, которые могут быть полезными в достижении цели);

– при восприятии денег как символа уважения повышается уровень мотивации к достижению успеха;

– при восприятии денег как символа сохранения бюджета повышается уровень мотивации избегания неудач.

Корреляционный анализ полученных данных подтвердил наличие связи между отношением к деньгам и особенностями мотивационной сферы по следующим параметрам: отношение к деньгам как к атрибуту, помогающему получить уважение окружающих, способствует развитию стремления к достижению успехов и общественного уважения; бережное отношение к деньгам связано со стремлением к достатку и материальному благополучию; стремление к сохранению бюджета и материальному благополучию способствует проявлению мотивации избегания неудач, осторожности в обращении с деньгами; материальная независимость способствует развитию социальных связей.

Источники

1. Ганаза О.В. Формирование инновационно активного поведения работников предприятия // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2010. – № 6 (74). – С. 111-113.
2. Маслоу А. Мотивация и личность. Пер. с англ. – СПб., 2012.
3. Маслоу а менеджменте. Самоактуализация. Просвещенный менеджмент. Организационная теория. – СПб., 2003.
4. Наумов В.Н. Стратегические продажи: бизнес модель и методологические аспекты взаимодействия с покупателями // Стратегический менеджмент. – 2013. – № 21 – С. 36-52.
5. Озерникова Т.Г., Пономарчук М.А. Основные проблемы оценки конкурентоспособности политики оплаты труда в России // Известия Байкальского государственного университета. – 2016. – Т. 26, № 5. – С. 739–749. DOI: 10.17150/2500-2759.2016.26(5).739-749
6. Остапенко А.Д. Мотивация и удовлетворенность трудом. – М., 2012.
7. Официальный сайт группы компании «Слата». URL: <http://www.slata.ru> (дата обращения: 11.03.2018).
8. Петрова Е.А. Методические подходы к оценке системы адаптации персонала // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. – 2015. – № 3 (32). – С. 79-86. DOI: 10.15688/jvolsu3.2015.3.8
9. Розничная торговля, услуги населению, туризм // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/retail (дата обращения: 11.03.2018 г.).
10. Старова Ю.А. Оценка влияния эффективности системы мотивации предприятия на мотивационную сферу личности его сотрудников // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. Серия: Педагогика. Психология. – 2017. – № 1 (7). – С. 140-144.
11. Терехова Т.А. Психодиагностика. – Иркутск, 2010.
12. Gendolla G.H.E., Wright R.A. Updates on the development of Motivation Science // Motivation Science. – 2018. – No. 4 (1). – Pp. 1-3. DOI: 10.1037/mot0000102
13. Pinder C. Work Motivation in Organizational Behavior. – New York, 2008.
14. Prasetyo P., Amboningtyas D. The effect of motivation of work, leadership style, and organizational culture to performance of employee production furniture studies // Journal of Management. – 2018. – Vol. 4. – No. 4. – Pp. 1-9.
15. Riisgaard H. et al. Work motivation, task delegation and job satisfaction of general practice staff: a cross-sectional study // Family practice. – 2017. – Vol. 34. – No. 2. – Pp. 188-193. DOI: 10.1093/fampra/cmw142
16. Wolter S.C., Muehlemann S., Schweri J. Why Some Firms Train Apprentices and Many Others Do Not // German Economic Review. – 2006. – No. 7. – Pp. 249-264. DOI: 10.1111/j.1468-0475.2006.00155.x

FEATURES OF THE MOTIVATIONAL SPHERE OF THE B2C SECTOR EMPLOYEES WITH DIFFERENT ATTITUDE TOWARDS MONEY

By N.S.Fontalova¹, G.E.Turganova¹, V.V.Artamonova¹

¹ Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

Information about the authors: Natalia Sergeevna Fontalova is a PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Sociology and Psychology, Baikal State University. Address: 664003, Irkutsk, Lenina St. 11. Tel.: 8 908 663-13-96. E-mail: fontalova.n@mail.ru

Gulnara Ermamatovna Turganova is a Senior Lecturer, Department of Sociology and Psychology, Baikal State University. Address: 664003, Irkutsk, Lenina St. 11. Tel.: 8 924 837-37-01. E-mail: turganova07@yandex.ru

Viktoria Vladimirovna Artamonova is a Lecturer, Department of Sociology and Psychology, Baikal State University. Address: 664003, Irkutsk, Lenina St. 11. Tel.: 8 914 885-09-97. E-mail: viktoria.v.artamonova@yandex.ru

Summary. The article contains an analysis of the results of an empirical study on the peculiarities of the motivational sphere of the B2C sector employees with different attitude to money. The basis of the study was a retail chain of the group of companies «Slata». This is one of the largest distributors of food products in the Irkutsk region. 60 people (employees of one of the retail chain stores of the group of companies «Slata» in Irkutsk) participated in the survey, out of which 75% respondents were women (45 cashiers of the trade organization) and 25% respondents were men (15 sales managers). In accordance with the main hypothesis of the study, the authors specified the peculiarities of motivational sphere of the employees and identified the following aspects: the monetary setting «respect» contributes to the development of desire to achieve success and public respect; striving for prosperity and material well-being promotes respect for money (the setting «budget»); the desire to preserve the budget and material well-being contributes to the manifestation of motivation for caution in dealing with money; material independence contributes to the development of social ties. The authors used as psychodiagnostic methods the questionnaire of motivational structure of the individual by V.E. Milman, «Motivation To Success», «Motivation To Avoid Failures» by T. Ehlers and Money Ethic Scale by T. Tang. The student's t-test was used to determine the accuracy of the differences, and the Spearman correlation coefficient was used to identify the links between the studied phenomena. The authors analyze in detail the results of each method and draw conclusions.

Keywords: peculiarities of the motivational sphere of an individual, B2C sector, attitude of an individual to money, retail chains, monetary settings, motivation to success.

References

1. Ganaza O.V. Formirovanie innovacionno aktivnogo povedeniya rabotnikov predpriyatiya // Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ehkonomicheskoy akademii. – 2010. – № 6 (74). – S. 111-113.
2. Maslou A. Motivaciya i lichnost'. Per. s angl. – SPb., 2012.
3. Maslou o menedzhmente. Samoaktualizaciya. Prosveshchennyj menedzhment. Organizacionnaya teoriya. – SPb., 2003.
4. Naumov V.N. Strategicheskie prodazhi: biznes model' i metodologicheskie aspekty vzaimodejstviya s pokupatelyami // Strategicheskij menedzhment. – 2013. – № 21 – S. 36-52.
5. Ozernikova T.G., Ponomarchuk M.A. Osnovnye problemy ocenki konkurentosposobnosti politiki oplaty truda v Rossii // Izvestiya Bajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta. – 2016. – T. 26, № 5. – S. 739-749. DOI: 10.17150/2500-2759.2016.26(5).739-749
6. Ostapenko A.D. Motivaciya i udovletvorennost' trudom. – M., 2012.

7. Official'nyj sayt gruppy kompanii «Slata». URL: <http://www.slata.ru> (data obrashcheniya: 11.03.2018).
8. Petrova E.A. Metodicheskie podhody k ocenke sistemy adaptacii personala // Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3: Ehkonomika. Ehkologiya. – 2015. – № 3 (32). – S. 79-86. DOI: 10.15688/jvolsu3.2015.3.8
9. Roznichnaya torgovlya, uslugi naseleniyu, turizm // Federal'naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/retail (data obrashcheniya: 11.03.2018 g.).
10. Starova Yu.A. Ocenka vliyaniya ehffektivnosti sistemy motivacii predpriyatiya na motivacionnuyu sferu lichnosti ego sotrudnikov // Uchenye zapiski Krymskogo inzhenerno-pedagogicheskogo universiteta. Seriya: Pedagogika. Psihologiya. – 2017. – № 1 (7). – S. 140-144.
11. Terekhova T.A. Psihodiagnostika. – Irkutsk, 2010.
12. Gendolla G.H.E., Wright R.A. Updates on the development of Motivation Science // Motivation Science. – 2018. – No. 4 (1). – Pp. 1-3. DOI: 10.1037/mot0000102
13. Pinder C. Work Motivation in Organizational Behavior. – New York, 2008.
14. Prasetyo P., Amboningtyas D. The effect of motivation of work, leadership style, and organizational culture to performance of employee production furniture studies // Journal of Management. – 2018. – Vol. 4. – No. 4. – Pp. 1-9.
15. Riisgaard H. et al. Work motivation, task delegation and job satisfaction of general practice staff: a cross-sectional study // Family practice. – 2017. – Vol. 34. – No. 2. – Pp. 188-193. DOI: 10.1093/fampra/cmw142
16. Wolter S.C., Muehlemann S., Schweri J. Why Some Firms Train Apprentices and Many Others Do Not // German Economic Review. – 2006. – No. 7. – Pp. 249-264. DOI: 10.1111/j.1468-0475.2006.00155.x

ВНУТРИФИРМЕННАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА В КОНТЕКСТЕ КОНЦЕПЦИИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Тарабан О.В.¹

¹ Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

Сведения об авторе: Тарабан Ольга Вячеславовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры социологии и психологии. Адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11. Тел. 8-908-6606-913. E-mail: taraban.o@mail.ru

Аннотация. В статье поднимается недостаточно изученная в научной сфере проблема исследования внутрифирменной мобильности персонала с позиции повышения качества трудовой жизни. Рассмотрена эволюция подходов к пониманию механизмов формирования рынка труда и трудовой мобильности, позволяющая рассматривать внутрифирменную мобильность как структурный уровень трудовой мобильности. Выявлены особенности внутрифирменной мобильности, связанные со спецификой функционирования рынка труда организации. Обозначен потенциал внутрифирменной мобильности в рамках концепции качества трудовой жизни, заключающийся в способности сбалансировать интересы работника, направленные на профессиональный и должностной рост, с перспективой развития самой организации, что позволяет рассматривать внутрифирменную мобильность как одни из ключевых факторов формирования КТЖ в организации. Представлены результаты исследования, проведенного автором. Задачи исследования: изучение внутрифирменной мобильности с позиции фактора формирования качества трудовой жизни в организации, оценка ее влияния на уровень удовлетворенности работой в целом и отдельными параметрами трудовой жизни, а также на уровень потенциальной стабильности персонала (желание сменить место работы). Исследование показало, что у участвовавших во внутрифирменной мобильности работников формируется более высокий уровень удовлетворенности работой в целом, а также в отношении практически всех параметров трудовой жизни, помимо этого намерение сменить место работы выражено не столь категорично в сравнении с группой работников, не участвовавших в мобильности.

Ключевые слова: внутрифирменная мобильность, внутрифирменный рынок труда, качество трудовой жизни (КТЖ), персонал, удовлетворенность работой.

Для цитирования: Тарабан О.В. Внутрифирменная мобильность персонала в контексте концепции качества трудовой жизни. Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. 2018. С. 116-125. DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-116-125

В сложившихся социально-экономических условиях необходимость перехода к социально ориентированному инновационному типу экономики требует повышения роли и значения человека как основного ресурса такого развития, актуализирует вопросы гибкости и эффективности функционирования рынка труда. В связи с этим формируются новые требования к работникам, связанные с возможностями самореализации и профессионального развития в рамках трудовой деятельности, с поиском способов и ресурсов, обеспечивающих удовлетворение и согласование изначально разнородных интересов работника и работодателя. Следовательно, особого внимания заслуживают вопросы повышения качества трудовой жизни, в том числе и за счет усиления трудовой мобильности, нацеленные на включение трудовой деятельности как органичного всеобъемлющего элемента социальной жизни на уровне организации и общества в целом.

В настоящее время в российской науке исследование рынка труда и трудовой мобильности базируется на зарубежных методологических основах, которые подверглись критическому переосмыслению и адаптации к отечественным специфическим условиям.

Следует отметить эволюцию подходов к исследованию трудовой мобильности за рубежом. Так, достаточно долгое время преобладал подход к исследованию трудовой мобильности в рамках моделей, описывающих динамику развития экономических процессов и институтов. На смену ему, начиная с середины 50-х гг. XX века, пришло новое осмысление трудовой мобильности, которую стали рассматривать не только как элемент абстрактных теоретических моделей. Исследователи обратили внимание на внутреннюю сущность таких процессов, как смена рабочего места и места жительства, перемена профессии. В результате был сформулирован новый подход к пониманию трудовой мобильности, которого придерживаются отечественные и зарубежные ученые [15. Р. 6]:

- трудовая мобильность является неотъемлемой характеристикой современного общества;
- трудовая мобильность оказывает влияние на развитие экономических, политических и социальных институтов, а также способствует повышению статуса и уровня жизни индивида;
- трудовая мобильность способствует стабильной занятости, удовлетворяя социально-экономические потребности индивида;
- трудовая мобильность позволяет адаптироваться индивиду и организации к постоянно изменяющейся социально-экономической среде;
- разработка специальных методов управления трудовой мобильностью позволяет снизить уровень спонтанной мобильности.

В дальнейшем мобильность рабочей силы подвергалась анализу с позиции профессиональных, отраслевых, социальных, демографических и иных перемен в структуре рабочей силы и уровне заработной платы. Такой подход способствовал развитию концепции сегментированного рынка труда (Дж. Даплон, М. Пайор, П. Дорингер и др.), в том числе и внутреннего (внутрифирменного) рынка труда.

Развитие концепции внутрифирменных рынков труда было положено в начале 1970-х гг., когда внимание исследователей привлекло наличие институциональных структур, устанавливающих внутрифирменную политику занятости и демонстрирующих существенные отличия в установлении цены на труд внутри фирмы по сравнению с ценами на внешних рынках труда [12]. Структурирование рынка труда применительно к различным уровням хозяйствования на внешний (за пределами организации) и внутренний (в рамках организации) обусловило и дифференциацию трудовой мобильности в зависимости от уровня, на котором она рассматривается, на внешнюю и внутрифирменную.

По сравнению с внешним рынком труда внутрифирменный рынок имеет свою специфику формирования и функционирования. К особенностям внутрифирменного рынка труда исследователи (Р. Гиббонс, М. Уолдман) относят следующее [13; 14]:

- мобильность работников внутри фирмы (карьера) происходит согласно определенным устойчивым образцам (продвижение по карьерной лестнице), принятым в организации в результате долгосрочных отношений работник – работодатель;
- цена труда (заработная плата) в значительной мере зависит от административных процедур и правил, которые привязывают ее к должностной позиции, и определяется в большей степени характеристиками рабочего места, чем характеристиками индивидов;
- защита от прямого воздействия конкурентных сил внешнего рынка труда происходит посредством ограничения движения между внутренним и внешними рынками в отношении отдельных должностных позиций [11].

Западными учеными были предложены разнообразные модели мобильности работников в организации на основе собранного обширного эмпирического материала. Так, Р. Тёрнер выделяет два типа внутрифирменной мобильности: соревновательной (contest), при котором каждое должностное продвижение является результатом спрavedливой конкурентной борьбы, и попечительский, или протекционистский (sponsored), когда развитие карьеры связано с представлением работодателя о перспективности сотрудника [19]. Модель «турнира» (tournament mobility), предложенная Дж. Розенбаумом, рассматривает карьеру как соревнование, когда карьерный рост является результатом отбора на предыдущих успешных этапах, при этом на каждой последующей карьерной ступени число участников мобильности уменьшается за счет выбывших [18]. В результате приобретенный опыт успешной или неуспешной мобильности влияет на восходящую или нисходящую траекторию развития карьеры.

Внутрифирменная мобильность осуществляется в рамках внутрифирменного рынка труда, поэтому особенности данного уровня трудовой мобильности связаны прежде всего со спецификой функционирования рынка труда организации. Особые условия функционирования внутрифирменной мобильности оказывают влияние на сущность видов трудовой мобильности, традиционно выделяемых исходя из специфических особенностей ее содержания: профессиональная (изменение квалификационного уровня, реже – смена профессии или специальности, то есть ее основной характеристикой является изменение качества рабочей силы), должностная (перемена статуса сотрудника в должностной иерархии) и территориальная (перемещения работников в системе рабочих мест организации, не сопровождающиеся профессиональным и карьерным ростом). Территориальная мобильность понимается как горизонтальная, а профессиональная и должностная мобильность – как вертикальная мобильность. В основном можно наблюдать различные варианты сочетания выделенных видов мобильности.

В рамках исследования концепции внутренних рынков труда была выявлена особая роль внутрифирменных продвижений по карьерной лестнице в динамике заработной платы [13; 17; 16]. Можно отметить работы Д.В. Нестеровой, И.О. Мальцевой [5; 6], В.Ф. Потуданской, Т.В. Новиковой [8], Л.И. Смирных [10] и др., направленные на изучение трудовой мобильности во взаимосвязи с отдельными аспектами качества трудовой жизни, в основном с системой оплаты труда. В то же время исследователи, рассматривая трудовую мобильность, отмечают, что ожидаемая полезность от смены работы хотя и определяется размером заработной платы, но не ограничивается ею и может содержать различные неденежные характеристики [3].

Тем не менее, тема внутрифирменной мобильности в научной сфере недостаточно изучена с позиции повышения качества трудовой жизни. Сущность данного процесса понимается нами как мобильность сотрудников в системе рабочих мест организации и в ее профессионально-квалификационной структуре, нацеленная на удовлетворение и гармонизацию производственно-экономических интересов организации (достижение рационального распределения рабочей силы требуемого качества во внутрифирменной системе рабочих мест) и социально-экономических интересов сотрудника (создание условий для самореализации и развития личности работника). Это позволяет рассматривать внутрифирменную мобильность в качестве одного из ключевых факторов повышения качества трудовой жизни.

Начало формирования концепции качества трудовой жизни (КТЖ) в 70-е гг. XX века связывают с проведенными исследованиями проблем в сфере труда, инициированными Министерством здравоохранения, просвещения и социального обеспечения США.

В аналитическом отчете «Работа в Америке» говорилось, что, несмотря на значительные позитивные изменения в сфере труда, связанные с ростом заработной платы, увеличением длительности выходных, отпусков и др., большинство наемных работников не удовлетворены условиями трудовой деятельности. Такие настроения были характерны как для представителей рабочих профессий, так и для специалистов и менеджеров среднего звена [20. Р. 40].

Введение в оборот категории «качество трудовой жизни» обычно связывают с докладом С. Робинсона, сделанным в 1972 году на международной конференции по проблемам в социально-трудовой сфере. Далее основные идеи концепции качества трудовой жизни получили развитие в трудах западных экономистов Э. Лоулера, Ж. Роде, Дж. Хекмана, Дж. Саттла, А. Чернса, В. Эльскера и многих других. Суть концепции заключалась в определении качества трудовой жизни на основе уровня удовлетворенности работником своими трудовыми достижениями в результате самореализации и саморазвития, а такие мотивы, как должностной рост и заработная плата расценивались как второстепенные. Данное научное направление, активно развивающееся в западноевропейских странах, было признано Международной организацией труда.

Многозначность понятия «качество трудовой жизни», а также наличие различных научных подходов и точек зрения, многообразие экономических ситуаций объясняют отсутствие единого подхода к определению данной категории.

В исследованиях качество трудовой жизни рассматривается с разных позиций: как показатель оценки состояния и динамики изменений в обществе, как фактор трудовой среды, определяющий производительность и реализацию трудового потенциала работника, и как степень удовлетворенности работником своей трудовой деятельностью и др.

Многие исследователи, рассматривая концепцию качества трудовой жизни с позиции социализации трудовых отношений, полагают, что качество трудовой жизни выражается через удовлетворенность трудом и субъективное восприятие различных аспектов производственной среды и менеджмента. Не отрицая значимости абсолютной и относительной оценок, они отмечают, что на уровне организации наиболее приемлемым является субъективный подход, предполагающий оценку самим человеком различных параметров трудовой жизни [2. С. 315; 4. С. 151; 7. С. 206].

Ключевое значение внутрифирменной мобильности среди факторов формирования качества трудовой жизни обусловлено возможностью изменения многих параметров трудовой жизни в результате ее воздействия. Такое влияние находит отражение как в экономико-статистических показателях, так и в субъективной оценке. Под влиянием внутрифирменной мобильности изменяются следующие основные аспекты трудовой жизни: перспективы должностного роста и профессионального развития; уровень заработной платы; условия и организация труда; содержание труда; гарантии занятости; отношения в коллективе и со стороны руководства; объем предоставляемых правовых гарантий и социальных благ.

К объективным показателям внутрифирменной мобильности, которые позволяют охарактеризовать качество трудовой жизни, относятся показатели, описывающие интенсивность оборота кадров по приему и выбытию, движение кадров внутри организации, оборот и структуру внутрифирменной мобильности. Сопоставление статистических данных по обороту внутрифирменной мобильности и стабильности персонала позволяет выявить характер зависимости между этими показателями.

Субъективные показатели характеризуют степень соответствия ожиданий работника возможностям, предоставляемым организацией. Их использование позволяет не только обогатить информацию объективного характера, но и получить качественно иные данные.

К субъективным показателям, характеризующим качество трудовой жизни, относится уровень удовлетворенности работой в целом, а также отдельными параметрами трудовой жизни, в том числе внутрифирменной профессиональной мобильностью. Сопоставление показателей уровня удовлетворенности работой различных групп работников, дифференцированных в зависимости от участия / неучастия во внутрифирменной мобильности, позволит выявить роль внутрифирменной мобильности в формировании определенного уровня качества трудовой жизни.

Для изучения влияния внутрифирменной мобильности на качество трудовой жизни с позиции работников наиболее подходящим исследовательским инструментом является анкетный опрос [1. С. 83; 9]. В анкету были включены вопросы об уровне удовлетворенности работников различными аспектами трудовой жизни; о предпочтении отдельных видов внутрифирменной мобильности; о привлекательности стабильной занятости, а также о факторах, определяющих продолжительность занятости.

Исследование проводилось автором в организациях малого бизнеса сферы услуг. Выбор объекта исследования был обусловлен следующими факторами. Во-первых, основная часть отечественных исследований внутрифирменной мобильности, а также качества трудовой жизни проводятся на крупных промышленных предприятиях, в то время как малый бизнес и сфера услуг часто остаются вне сферы интересов ученых. Во-вторых, должна быть возможность доступа к информации. Здесь следует отметить, что основное затруднение при исследовании было вызвано тем, что коммерческие организации с большим нежеланием идут на контакт, не заинтересованы в нем и относятся к различного рода исследованиям, требующим предоставления информации, настороженно. В результате существует два наиболее вероятных пути получения допуска к информации: быть сотрудником данной организации либо получить рекомендации на уровне личных контактов. Нами был задействован второй вариант.

В ходе исследования не было выявлено зависимости внутрифирменной мобильности от возраста и гендера. Основным «критическим» параметром, определяющим участие во внутрифирменной мобильности, является стаж работы в организации.

При исследовании внутрифирменной мобильности как фактора формирования качества трудовой жизни нас интересовало, в какой степени участие работника во внутрифирменной мобильности изменяет его самоощущение, а также его восприятие как различных параметров трудовой жизни, так и работы в целом.

Для исследования взаимосвязи внутрифирменной мобильности с уровнем удовлетворенности работой использовался аналитический индекс (I_u) удовлетворенности работой, который изменяется в пределах от -1 (все респонденты не удовлетворены работой) до 1 (все респонденты удовлетворены работой). Положительное значение означает, что число респондентов, удовлетворенных работой, больше, чем неудовлетворенных. И, соответственно, наоборот, при отрицательном значении.

Уровень удовлетворенности работой в исследуемых компаниях достаточно высок, так как никто из респондентов не отметил, что работой полностью недоволен. Как показал анализ, работой скорее недовольны респонденты, которые вообще не участвовали во внутрифирменной мобильности или были охвачены только территориальной, а не профессиональной и должностной мобильностью. Таким образом, можно предположить, что профессиональная и должностная мобильность как в «чистом» виде, так и в различных вариантах (сочетаниях) формируют более высокий уровень удовлетворенности работой, а значит, и более высокий уровень качества трудовой жизни.

Общий уровень удовлетворенности формируется под влиянием частных показателей удовлетворенности различными параметрами трудовой жизни. Влияние внутрифирмен-

ной мобильности на различные аспекты качества трудовой жизни представлены в табл. 1. Параметры трудовой жизни в таблице проранжированы точки зрения работников по убыванию их значимости в формировании определенного уровня качества трудовой жизни.

Таблица 1. Влияние внутрифирменной мобильности на уровень удовлетворенности различными параметрами трудовой жизни

Table 1. The impact of in-house mobility on the level of satisfaction with various features of working life

| Параметры трудовой жизни | Значение I_y | |
|---|--------------------------|-----------------------------|
| | Участвовал в мобильности | Не участвовал в мобильности |
| Размер заработной платы | – 0,3 | – 0,5 |
| Перспективы должностного роста | – 0,18 | – 0,48 |
| Своевременность выплаты заработной платы | 1 | 1 |
| Отношения в коллективе | 0,48 | 0,25 |
| Возможность повышения квалификации, переобучения | 0,1 | – 0,18 |
| Предоставление социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом | 0,21 | 0,05 |
| Сочетание личных целей и целей организации | – 0,18 | – 0,31 |
| Отношение руководства к подчиненным | 0,26 | – 0,12 |
| Условия труда | 1 | 1 |
| Режим рабочего времени | 0,18 | 0,12 |
| Характер работы, ее содержание | 0,46 | 0,16 |
| Предоставление работодателем дополнительных, сверх установленных законодательством, социальных благ (оплата питания, компенсация санаторно-курортных расходов, ДМС и т. д.) | – 0,25 | – 0,22 |
| Перспектива стабильной занятости (устойчивость положения организации) | 0,55 | 0,40 |
| Соблюдение трудовых прав работников | 0,44 | 0,32 |
| Наличие планов служебной карьеры, разрабатываемых кадровой службой (отделом персонала) | – 0,55 | – 0,72 |
| Общественное признание работы, социальная значимость труда | 0,25 | 0,18 |
| Общий индекс удовлетворенности | 0,64 | 0,17 |

Источник: авторское исследование.

Как мы видим, у участвовавших в мобильности работников формируется более высокий уровень удовлетворенности в целом ($I_y = 0,64$ для участвовавших в мобильности и $I_y = 0,17$ для тех, кто не участвовал в мобильности) и в отношении практически всех параметров трудовой жизни. Разность оценок в большей степени проявляется в отношении таких параметров, как возможность повышения квалификации (0,1 и -0,18); отношение руководства к подчиненным (0,26 и -0,12).

Не удовлетворены размером заработной платы, перспективами развития карьеры, соотносением личных целей и целей организации, предоставлением дополнительных социальных гарантий все респонденты, вне зависимости от участия во внутрифирменной мобильности.

Стабильность персонала также является показателем качества трудовой жизни, так как можно предположить, что высокие показатели стабильности и низкие показатели текучести кадров являются следствием удовлетворительного уровня качества трудовой жизни. Анализ данных кадровой статистики выявил обратную связь оборота внутрифирменной мобильности и текучести кадров.

Для анализа стабильности кадров с субъективной позиции были выделены три группы работников в зависимости от степени потенциальной стабильности. В первую группу (C_1) входят сотрудники, которые не собираются менять место работы. Вторая группа (C_2) объединяет работников, которые рассматривают вариант перемены места работы как возможный. К третьей группе (C_3) относятся сотрудники, настроенные обязательно найти другое место работы. Отсюда индекс потенциальной стабильности (I_c) рассчитывается по формуле: отношение суммы C_1 , $2C_2$ и $3C_3$ к числу респондентов, ответивших на вопрос. Коэффициенты при C_1 , C_2 и C_3 (1, 2 и 3 соответственно) отражают шаг отклонения от стабильности, а C_1 , C_2 и C_3 – показатели численности групп, различающихся по степени стабильности. Колебания индекса стабильности трудового коллектива находятся в пределах от 1 до 3, при этом чем больше значение индекса, тем ниже уровень стабильности персонала.

Результаты исследования показали, что наименее стабильна группа респондентов, не участвовавших во внутрифирменной мобильности ($I_c = 2,17$). Низкий уровень стабильности у респондентов, которые участвовали только в территориальной мобильности ($I_c = 1,88$). У остальных групп значение индекса близко к единице.

Анализ роли внутрифирменной мобильности персонала в системе факторов формирования качества трудовой жизни и выделения внутрифирменной мобильности в качестве самостоятельного фактора дают возможность всесторонне использовать ресурсы и возможности данного процесса в рамках концепции КТЖ.

Внутрифирменная мобильность определяет динамику внутреннего рынка труда и выступает одним из аспектов, обеспечивающих его гибкость. На внутреннем рынке постоянно существует мобильность персонала: работники перемещаются в системе рабочих мест, в том числе по карьерной лестнице и внутри профессионально-квалификационной структуры. В результате положение сотрудника на внутрифирменном рынке труда не фиксируется жестко, то есть его значимость для организации не может быть постоянной величиной. Спрос и предложение рабочей силы в организации, как и на внешнем рынке труда, чаще всего не сбалансированы. Равновесное состояние внутреннего рынка труда достигается, когда персонал по своим профессионально-квалификационным характеристикам соответствует технико-технологическим параметрам рабочих мест. Таким образом, внутрифирменная мобильность наряду с другими факторами способствует достижению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы в организации.

Профессионально-квалификационное развитие сотрудников, ротация кадров влияют на динамику внутрифирменного предложения рабочей силы. Регулируемая внутрифирменная мобильность побуждает администрацию к более полному учету профессионально-квалификационных и личностных характеристик персонала при определении стратегии развития организации, и, таким образом, внутрифирменная мобильность может оказывать влияние на динамику внутрифирменного спроса на рабочую силу. Следовательно,

регулируемая внутрифирменная мобильность способствует достижению равновесного состояния внутреннего рынка труда и побуждает рассматривать работника не только как «фактор производства», а как субъекта трудовых отношений, обладающего определенными характеристиками, своеобразием и имеющего собственные интересы.

О насущном характере проблемы согласования интересов работодателя и работника в сфере труда говорят многие ученые, так как социально-экономическим результатом такой гармонизации разносторонних интересов выступает повышение качества трудовой жизни. Внутрифирменная мобильность в полной мере обладает потенциалом сближения целей и интересов главных субъектов трудовых отношений – работника и работодателя, что способствует достижению нового уровня качества трудовой жизни и развитию социально-трудовых отношений в рамках рынка труда.

Источники

1. Бахматова Т.Г., Озерникова Т.Г. Проблемы применения социологических методов в экономических исследованиях // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2004. – № 2. – С. 78-84.
2. Беззубко Л.В., Нехода Е.В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине / Под общ. ред. Е. В. Неходы. – Томск, 2013.
3. Былков В.Г. Предложение на рынке труда: методология, природа формирования // Baikal Research Journal. – 2017. – Т. 8 – № 4. URL: <http://brj-bguerp.ru/reader/article.aspx?id=21889> (дата обращения: 24.02.2018).
4. Милыева Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организации // Ползуновский альманах. – 2009. – № 1. – С. 149-155.
5. Нестерова Д.В. Внутрифирменная трудовая мобильность: к вопросу о функционировании внутрифирменных рынков труда. URL: hse.ru/data/959/393/1240/Статья-грант.doc (дата обращения 15.05.2014).
6. Нестерова Д.В. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата: Препринт WP15/2009/10. Серия WP15. Научные труды Лаборатории исследований рынка труда. – М., 2009. URL: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/75480015> (дата обращения: 05.12.2011).
7. Нефедьева Е.И. Методические предпосылки исследования качества жизни населения в сфере занятости // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 5. – С. 203-207.
8. Потуданская В.Ф., Новикова Т.В. Особенности внутрифирменной мобильности молодых специалистов // Фундаментальные исследования. – 2006. – № 8. – С. 44. URL: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=2238 (дата обращения: 04.02.2014).
9. Седых О.Г. Социальная служба как инструмент реализации социальной политики на предприятии // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2014. – № 3. – С. 20. URL: <http://brj-bguerp.ru/reader/article.aspx?id=19126> (дата обращения: 24.02.2018).
10. Смирных Л.И. Удовлетворенность работой. Кто выигрывает: стабильные или мобильные работники: монография. – М., 2008.
11. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция / пер. с англ. Ю.Е. Благова и др.; науч. ред. В.С. Катыкало. – СПб., 1996.
12. Doeringer Peter B. Internal Labor Markets and Manpower Analysis / Peter B. Doeringer, Michael J. Piore. Lexington, Mass: D.C. Heath, 1971.
13. Gibbons R. A Theory of Wage and Promotion Dynamics in Internal Labor Markets / R. Gibbons, M. Waldman // NBER Working Paper. – 1998. – № 6454.
14. Gibbons R. Enriching a Theory of Wage and Promotion Dynamics Inside Firm / R. Gibbons, M. Waldman // Journal of Labor Economics. – 2006. – № 24 (1). – P. 59-107.
15. Labor mobility and economic opportunity / essays by E. Wight Bakke. – New York: Published jointly by Technology Press of Massachusetts Institute of Technology and J. Wiley, 1954.

16. Lazear E.P. Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions / E.P. Lazear // Journal of Labor Economics. – 1999. – № 1 (2). – P. 199–236.
17. Lazear E.P. Personnel Economics: The Economist View of Human Resources / E.P. Lazear, K.L. Shaw // Working paper. – 2007. – № 13653.
18. Rosenbaum J.E. Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation / J.E. Rosenbaum // Administrative Science Quarterly. – 1979. – Vol. 24. – № 2 (June). – P. 220–241.
19. Turner R. Modes of social ascent through education: Sponsored and contest mobility / R. Turner // American Sociological Rev. – 1960. – № 25. – P. 855–867.
20. Work in America, Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare. – Cambridge: M.I.T. Press, 1973.

IN-HOUSE STAFF MOBILITY IN THE CONTEXT OF THE CONCEPT OF QUALITY OF WORKING LIFE

By O.V. Taraban¹

¹Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

Information about the author: Olga Vyacheslavovna Taraban is a Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of sociology and psychology. Address: 664003, Irkutsk, Lenina St. 11. Tel: 8-908-6606-913. E-mail: taraban.o@mail.ru

Summary. The author in her article raises a problem of the in-house mobility of personnel from the standpoint of improving the quality of working life, which problem has been insufficiently examined in the scientific sphere. The author deals with the evolution of approaches to understanding the mechanisms of labor market formation and labor mobility, which allows us to consider intra-firm mobility as a structural level of labor mobility. The author reveals some features of the in-house mobility connected with specifics of functioning of labor market of the organization. The author points out a potential of the intra-firm mobility in the context of the concept of quality of working life. Such potential means an ability to balance the interests of the employees aimed at their professional and job growth, with the prospect of the development of the organization itself, which allows us to consider the in-house mobility as one of the key factors in the formation of quality of working life at the organization. The author also presents the results of the study she conducted. Objectives of the study are as follows: to study the intra-firm mobility from the perspective of the factor of formation of the quality of working life at the organization, to assess its impact on the level of labor satisfaction in general and for certain parameters of working life, as well as on the level of potential staff stability (the desire to change jobs). The study shows that employees participating in the in-house mobility have a higher level of job satisfaction in general, as well as for almost all parameters of working life. Moreover, they express their intention to change jobs not so categorically in comparison with a group of workers who did not participate in mobility.

Key words: in-house mobility, intra-firm labor market, quality of working life (QWL), staff, job satisfaction.

References

1. Bahmatova T.G., Ozernikova T.G. Problemy primeneniya sociologicheskikh metodov v ehkonomicheskikh issledovaniyakh // Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ehkonomicheskoy akademii. – 2004. – № 2. – S. 78–84.
2. Bezzubko L.V., Nekhoda E.V. Social'no-trudovye otnosheniya: rezul'taty issledovanij v Rossii i Ukraine / Pod obshch. red. E. V. Nekhody. – Tomsk, 2013.

3. Bylkov V.G. Predlozhenie na rynke truda: metodologiya, pri-roda formirovaniya // *Baikal Research Journal*. – 2017. – Т. 8 – № 4. URL: <http://brj-bgupep.ru/reader/article.aspx?id=21889> (data obrashcheniya: 24.02.2018).
4. Milyaeva L.G. Metodicheskie podhody k ocenke kachestva tru-dovoj zhizni personala organizacii // *Polzunovskij al'manah*. – 2009. – № 1. – С. 149–155.
5. Nesterova D.V. Vnutrifirmennaya trudovaya mobil'nost': k voprosu o funkcionirovanii vnutrifirmennyh rynkov truda. URL: hse.ru/data/959/393/1240/Stat'ya-grant.doc (data obrashcheniya 15.05.2014).
6. Nesterova D.V. Vnutrifirmennaya trudovaya mobil'nost': ka-r'era i zarabotnaya plata: Preprint WP15/2009/10. Seriya WP15. Nauchnye trudy Laboratorii issledovaniy rynka truda. – M., 2009. URL: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/75480015> (data obrashcheniya: 05. 12.2011).
7. Nefed'eva E.I. Metodicheskie predposylki issledovaniya kachestva zhizni naseleniya v sfere zanyatosti // *Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ehkonomicheskoy akademii*. – 2011. – № 5. – С. 203–207.
8. Potudanskaya V.F., Novikova T.V. Osobennosti vnutrifirmennoj mobil'nosti molodyh specialistov // *Fundamenta'nye issledovaniya*. – 2006. – № 8. – С. 44. URL: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=2238 (data obrashcheniya: 04.02.2014).
9. Sedyh O.G. Social'naya sluzhba kak instrument realizacii social'noj politiki na predpriyatii // *Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ehkonomicheskoy akademii (Bajkal'skij gosudarstvennyj universitet ehkonomiki i prava)*. – 2014. – № 3. – С. 20. URL: <http://brj-bgupep.ru/reader/article.aspx?id=19126> (data obrashcheniya: 24.02.2018).
10. Smirnyh L.I. Udovletvorennost' rabotoj. Kto vyigryvaet: stabil'nye ili mobil'nye rabotniki: monografiya. – M., 2008.
11. Uil'yamson O.I. EHkonomicheskie instituty kapitalizma: Firmy, rynki, «otnoshencheskaya» kontraktaciya / per. s angl. YU.E. Blagova i dr.; nauch. red. V.S. Kat'kalo. – SPb., 1996.
12. Doeringer Peter B. Internal Labor Markets and Manpower Analysis / Peter B. Doeringer, Michael J. Piore. Lexington, Mass: D.C. Heath, 1971.
13. Gibbons R. A Theory of Wage and Promotion Dynamics in Internal Labor Markets / R. Gibbons, M. Waldman // *NBER Working Paper*. – 1998. – № 6454.
14. Gibbons R. Enriching a Theory of Wage and Promotion Dynamics Inside Firm / R. Gibbons, M. Waldman // *Journal of Labor Economics*. – 2006. – № 24 (1). – R. 59–107.
15. Labor mobility and economic opportunity / essays by E. Wight Bakke. – New York: Published jointly by Technology Press of Massachusetts Institute of Technology and J. Wiley, 1954.
16. Lazear E.P. Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions / E.P. Lazear // *Journal of Labor Economics*. – 1999. – № 1 (2). – P. 199–236.
17. Lazear E.P. Personnel Economics: The Economist View of Human Resources / E.P. Lazear, K.L. Shaw // *Working paper*. – 2007. – № 13653.
18. Rosenbaum J.E. Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation / J.E. Rosenbaum // *Administrative Science Quarterly*. – 1979. – Vol. 24. – № 2 (June). – P. 220–241.
19. Turner R. Modes of social ascent through education: Sponsored and contest mobility / R. Turner // *American Sociological Rev.* – 1960. – № 25. – P. 855–867.
20. Work in America, Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare. – Cambridge: M.I.T. Press, 1973.

НЕРАВЕНСТВО ДОХОДОВ И БЕДНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ – ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ В РОССИИ

Марыганова Е.А.¹, Шапиро С.А.²

¹Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, г. Москва, Российская Федерация.

²Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация.

Сведения об авторах: Марыганова Елена Александровна – доцент Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, кандидат экономических наук, доцент. Адрес: 117997, г. Москва, Стремянный пер., д. 36. Тел. +7-916-592-20-73. E-mail: emariganova@yandex.ru.

Шапиро Сергей Александрович – профессор Академии труда и социальных отношений, кандидат экономических наук, доцент. Адрес: 119454, г. Москва, ул. Лобачевского, д.90. Тел. +7-916-126-80-66. E-mail: sergey_shapiro@mail.ru

Аннотация. Бедность и растущее неравенство доходов, глубокое имущественное расслоение населения в настоящий момент является одной из самых острых социально-экономических проблем в России. Понимание причин и следствий неравенства и бедности, механизмов их преодоления следует отнести к числу основных проблем современности. Имеется целый ряд статистических индикаторов, характеризующих бедность и дифференциацию доходов населения. В настоящее время бедными официально считаются люди, имеющие доходы ниже законодательно установленного прожиточного минимума. Проблемы неравенства, богатства и бедности всегда привлекали внимание мыслителей и ученых, философов и теологов, экономистов и социологов. Для России проблема бедности и неравенства в доходах населения имеет еще большую актуальность. В российском обществе, изменившем свою экономическую и социальную форму по западному типу, явно видно возросшее расслоение между богатством и бедностью. К тому же улучшение материальных условий жизни само по себе не решает проблемы сравнительного распределения богатства и доходов. На первое место выступают проблемы последствий бедности, социально-экономического расслоения населения России и пути их преодоления. Экономически необоснованное неравенство доходов тормозит экономический рост, поскольку незначительная часть населения, обладающая гигантскими доходами и сбережениями, не в состоянии обеспечить потребительский спрос, необходимый для поступательного развития экономики, что вызывает замедление темпов роста ВВП. Преодоление избыточного неравенства и бедности в России выдвигается в число наиболее важных задач экономической и социальной политики. Главными механизмами борьбы с бедностью и социальным неравенством являются, с одной стороны, прогрессивное налогообложение, а с другой – государственная политика регулирования доходов населения. В то же время не существует единого, универсального решения этой проблемы, свойственной рыночной экономике капиталистического типа.

Ключевые слова: социальное неравенство, бедность населения, дифференциация доходов, прогрессивное налогообложение, социально-экономическая политика.

Для цитирования: Марыганова Е.А., Шапиро С.А. Неравенство доходов и бедность населения – факторы социально-экономической нестабильности в России. Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. 2018. С. 126-136. DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-126-136

Бедность и растущее неравенство доходов, глубокое имущественное расслоение населения в настоящий момент являются одними из самых острых социально-

экономических проблем в России. Понимание причин и следствий неравенства и бедности, механизмов их преодоления следует отнести к числу основных вызовов нашего времени. Это признано на самом высоком уровне. Так, Президент РФ В.В. Путин на пленарном заседании форума «Российская энергетическая неделя» в октябре 2017 года заявил, что, по его мнению, проблема большого разрыва в доходах между богатыми и бедными – это не ошибка, а тенденция, «тенденция, кстати, нехорошая, ... и она возникла не вчера и не сегодня: она возникла с самого начала 90-х годов, с момента демонтажа советской социальной системы и развития рыночных отношений, которые были связаны с шоковой терапией» [13]. Премьер-министр РФ Д.А. Медведев в интервью телеканалам 30 ноября 2017 года заявил, что «бедность – это, конечно, одна из самых кричащих проблем нашей современной экономики, и, естественно, что сама бедность является обратной стороной недоразвитости экономики, потому что не может быть ситуации, когда экономика находится в слабом состоянии, а бедных вообще нет» [14]. Бывший министр финансов РФ, глава Комитета гражданских инициатив А.Л. Кудрин, выступая на Общероссийском гражданском форуме 25 ноября 2017 года, заявил, что позорно иметь такой уровень бедности, как в России, учитывая сегодняшний уровень ВВП и доходы государства, и сообщил о разработке предложений по сокращению уровня бедных на треть за ближайшие пять-шесть лет [4].

На протяжении всей истории развития общества проблемы экономического и социального неравенства, богатства и бедности привлекали внимание мыслителей, философов и теологов, ученых-экономистов и социологов. Бедность и неравенство тесно связаны между собой и выступают как неравномерное распределение ограниченных ресурсов общества – денег, материальных и нематериальных благ, а также власти между различными слоями населения.

Ученые разработали целую систему показателей, характеризующих уровень благосостояния, бедности и неравенства в обществе. Главным показателем богатства и бедности выступает количество ликвидных активов, и, прежде всего, денег, что определяет экономическое и социокультурное состояние индивидов или домохозяйств, их доступ к экономическим и социальным благам. Богатство – *wealth* – это «запасы денег или чистые накопления или запасы реальных или финансовых активов, имеющиеся к данному моменту времени» [2. С. 103] В свою очередь, бедность – это экономическое и социокультурное положение индивида или домохозяйства, которые обладают минимальным количеством ликвидных активов и, соответственно, ограниченным доступом к экономическим и социальным благам, ограниченной возможностью удовлетворения минимальных потребностей, необходимых для жизни. [3. С. 184]

Принято считать, что «абсолютная бедность» (крайний ее уровень – нищета) – это неспособность удовлетворить даже минимальные жизненные потребности, обеспечить биологическую выживаемость. «Относительная бедность» – это невозможность поддерживать определенный стандарт жизни, принятый в данном обществе. Она показывает, насколько домохозяйство бедно в сравнении с другими.

Имеется целый ряд статистических индикаторов, характеризующих бедность и дифференциацию доходов. В настоящее время бедными официально считаются люди, имеющие доходы ниже законодательно установленного прожиточного минимума. Согласно законодательству, принятому в развитых странах, в условиях современной смешанной социально-ориентированной рыночной экономики эти люди принадлежат к социально уязвимым слоям населения и имеют право на помощь со стороны государства. В 1992 году в ходе перестройки в России за чертой бедности, согласно данным офици-

альной статистики, оказалось 33,5% от общей численности населения. В 2012 году доля бедного населения снизилась до 10,7%. В 2016 году она возросла до 13,3% [9. С. 114].

Еще одним статистическим показателем бедности является доля расходов на питание в структуре расходов домохозяйства. Если эта доля составляет более 50% расходов бюджета семьи, то такая семья причисляется к бедным (в развитых странах этот показатель составляет не более 20-30%). В России, согласно данным Росстата, в 2003 году доля расходов на продукты питания в структуре расходов домашних хозяйств составляла 35,8%, в 2013 году она снизилась до 26,2%, а в 2016 году повысилась до 30,5% [10]. А, например, в Норвегии в 1958 году население тратило на продукты питания около 40% потребительских расходов, тогда как в настоящее время – около 12% [21].

Состояние дифференциации доходов отражают такие показатели, как децильный и квинтильный коэффициенты – отношение среднего дохода 10% (20%) самого богатого населения к среднему доходу 10% (20%) самого бедного населения. Допустимыми верхними пределами считают значения 8 и 7 соответственно.

Коэффициент Пальма характеризует долю 10% самого богатого населения в валовом национальном доходе (ВНД) по отношению к доле 40% самого бедного. Расчет этого показателя опирается на опубликованную в 2011 году работу Хосе Габриэля Пальма, в которой сделан вывод, что доходы среднего класса, как правило, составляют около половины ВНД. Вторая половина распределена между богатейшими 10% и беднейшими 40%, причем доли этих групп в разных странах существенно различаются [16].

Кривая Лоренца отражает степень дифференциации доходов в обществе, а также степень неравенства в распределении богатства в графическом виде.

На основании кривой Лоренца можно вывести индекс (коэффициент) Джини. Коэффициент Джини – это показатель, характеризующий отклонение фактического распределения доходов отдельных лиц или домашних хозяйств в определенной стране от абсолютного равенства. Значение индекса, равное нулю, соответствует абсолютному равенству, равное единице – абсолютному неравенству.

Согласно данным «TheWorldOnly», за период 2010-2015 гг. показатели неравенства доходов – квинтильный коэффициент, индекс Пальма и индекс Джини составили в России 8,2; 2; 41,6; в Норвегии соответственно 3,8; 0,9; 25,9; в США – 9,1; 2; 41,1; в Китае – 9,2; 2,1; 42,2; в Чехии – 3,8; 0,9; 26,1 [20].

В России, как уже было сказано выше, слой богатейших людей – «новых русских» – сформировался в ходе перехода к рыночной экономике в конце 80-х – начале 90-х годов и составлял, по оценкам, около 3% населения. Тогда же, в ходе стремительной дифференциации доходов, образовались и социальные низы общества. Вместе с тем формирование среднего класса шло медленными темпами. И по своим размерам, и структуре, и по доходам этот слой населения существенно отличается от среднего класса в развитых странах [12; 38].

Что же порождает бедность одних и богатство других людей? Проблемы бедности и неравенства рассматривали в своих трудах такие ученые, как Ф. Кенэ, А. Смит, Д. Рикардо, Т. Мальтус, Ж. Прудон, К. Маркс. В XX веке эти проблемы исследовали Ф.А. Хайек, П. Таунсенд, Дж. Гэлбрейт.

Ф. Кенэ считал, что неравенство вытекает из «природы вещей», установлено Творцом для «поддержания общей гармонии», является следствием различия в «приобретательных способностях». Вместе с тем он признавал, что каждый человек имеет право на существование, и общество должно обеспечить ему возможность трудиться, но обязательства общества ограничиваются лишь минимально необходимыми средствами к существованию. Остальное человек должен добывать сам, где и как угодно.

В трудах А. Смита богатство и бедность рассматриваются как понятия относительные: то, что в одном обществе считается богатством, в другом может выглядеть как бедность. В «Исследовании о природе и причинах богатства народов» он указывал, что с учетом сложной механики рыночной координации «мы поймем, что без содействия и сотрудничества многих тысяч людей самый бедный обитатель цивилизованной страны не мог бы вести тот образ жизни, который он обычно ведет теперь и который мы весьма неправильно считаем простым и обыкновенным. Конечно, в сравнении с чрезвычайной роскошью богача его обстановка должна казаться крайне простой и обыкновенной, и, тем не менее, может оказаться, что обстановка европейского государя не всегда настолько превосходит обстановку трудолюбивого и бережливого крестьянина, насколько обстановка последнего превосходит обстановку многих африканских царьков, абсолютных владык жизни и свободы десятков тысяч нагих дикарей» [11. С. 194].

К. Маркс, в отличие от А. Смита, считал, что оборотной стороной накопления капитала является образование резервной армии труда, абсолютное и относительное обнищание пролетариата. Этот вывод был сделан в середине XIX века и получил название «всеобщего закона капиталистического накопления». «Чем больше общественное богатство, функционирующий капитал, размеры и энергия его возрастания, а следовательно, чем больше абсолютная величина пролетариата и производительная сила его труда, тем больше промышленная резервная армия... Но чем больше эта резервная армия по сравнению с активной рабочей армией, тем обширнее постоянное перенаселение, нищета которого прямо пропорциональна мукам труда активной рабочей армии. Наконец, чем больше нищенские слои рабочего класса и промышленная резервная армия, тем больше официальный пауперизм. Это – абсолютный, всеобщий закон капиталистического накопления» [5. С. 651]. Маркс далее добавляет: «Подобно другим законам, в своем осуществлении он модифицируется многочисленными обстоятельствами».

Обратимся к истории. Действительно, во всех индустриальных странах, где в XIX веке сформировалось капиталистическое общество, наблюдалось серьезное неравенство. Самая высокая степень неравенства отмечалась в Англии. Она получила отражение в английской рабочей статистике, которую использовали в своих исследованиях К. Маркс и Ф. Энгельс. Наивысшего уровня неравенство достигло к началу Первой мировой войны.

После Великой экономической депрессии и до 1950-1960-х гг., в значительной мере в связи с использованием кейнсианских рецептов, в странах Запада сложилась «смешанная», «социально ориентированная» рыночная экономика. Для больших масс людей был достигнут наивысший за всю историю человечества материальный уровень жизни, произошло заметное выравнивание доходов населения, после чего положение стабилизировалось до начала 2000-х годов.

Людвиг Эрхарт, который считается «отцом немецкого чуда» – стремительного восстановления Западной Германии после поражения во Второй мировой войне и превращения ее в ведущее государство Европы, в своей книге «Благосостояние для всех» обосновывал необходимость перехода ФРГ к «социальной рыночной экономике». Он, в частности, писал: «При прежнем порядке существовал, с одной стороны, очень немногочисленный высший слой, который, в смысле потребления, мог себе позволить все, а, с другой стороны, численно весьма обширный, но обладающий недостаточной покупательной способностью, нижний слой населения. При реорганизации нашего хозяйственного порядка следовало поэтому создать предпосылки для преодоления этого противоречащего прогрессивному развитию социальной структуры положения и, вместе с тем, и для преодоления, наконец, неприязни между «богатыми» и «бедными» [18].

Лауреат Нобелевской премии 1971 года С. Кузнец, исследовавший соотношение между экономическим ростом и распределением доходов, в результате анализа статистических данных многих стран установил статистическую закономерность, получившую название «кривой Кузнеца». Согласно его наблюдениям, при переходе к рыночной экономике неравенство в распределении доходов сначала резко усиливается, а впоследствии имеет тенденцию к плавному снижению. При переходе к рынку выигрывают, прежде всего, наиболее предприимчивые и инициативные люди, и именно в их пользу перераспределяются доходы. Вместе с тем, обнаружилось, что закономерность постепенного выравнивания доходов между слоями общества осуществляется в значительной мере и без активного вмешательства государства в перераспределительные процессы, но разумные государственные меры ускоряют этот процесс. Более того, сторонники либерального направления в экономике считают, что слишком активные меры государства по выравниванию доходов могут негативно сказаться на личной предприимчивости и снизить экономическую эффективность.

Следует признать, что в ведущих странах мира со «смешанной экономикой» проблема бедности и неравенства по-прежнему не решена. За последнее десятилетие XX века и в начале XXI века в развитых странах наблюдалось усиление неравенства, а также явление «размывания среднего класса». Анализу этих процессов был посвящен целый ряд исследований.

Лауреат Нобелевской премии по экономике 2001 года Дж. Стиглиц опубликовал в 2012 году работу, получившую широкую известность, – «Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему» [17]. Согласно материалам, приведенным Дж. Стиглицем, примерно за год до глубочайшего кризиса 2008-2009 гг. в США, 0,1% верхушки домохозяйств имели доход, в 220 раз превышающий средний доход 90% хозяйств. Причем распределение богатства было более неравномерным: 1% самых богатых людей сосредоточил в своих руках более трети национального благосостояния. По мнению Дж. Стиглица, наблюдавшаяся в США экономическая и социальная нестабильность порождается усилением неравенства, достигшего в начале 2000-х годов угрожающего уровня.

Дж. Стиглиц указал, что усиление неравенства в рамках рыночной экономической системы обострило проблему «провалов рынка», оно выражается в несправедливости, а «чувство экономической и политической несправедливости разжигает протестные движения по всему миру больше, чем, что бы то ни было» [17]. В свою очередь, политическая система, усиливающая позиции богатых, обеспечивает, в сущности, «возможности исполнительной и законодательной власти для того, чтобы не защищать простых граждан от натиска богатства, а создавать условия, при которых богатые продолжали бы обогащаться за счет остального населения» [17].

Еще одним глубоким исследованием проблем неравенства в современном мире стала вышедшая в 2013 году книга французского экономиста Т. Пикетти «Капитал в XXI веке». Ее автор делает вывод, что неравенство выступает необходимым атрибутом капиталистического общества, ограничить его может только вмешательство государства. Эта книга получила широкое признание и к концу 2014 года стала бестселлером. Анализируя проблемы неравенства с XIII века до нашего времени, Пикетти сделал вывод, что «постоянный рост неравенства был исторически заложен в экономических системах Европы и США». Эта тенденция была нарушена лишь в XX веке в результате двух мировых войн и кейнсианской политики, проводившейся в 40-80-е гг., когда в развитых странах сложилось «государство всеобщего благосостояния». И это, по его мнению, было «исключительное и однократное явление».

Как показывают статистические данные общего роста экономики США за период с 1977 по 2007 год, почти 60% общего прироста национального дохода США пришлось на 1% самых богатых людей, а для оставшегося населения темпы роста дохода составляли менее чем 0,5% ежегодно. В настоящее время неравенство в развитых странах продолжает неуклонно расти. Вместе с тем Т. Пикетти не считает неравенство полностью отрицательным явлением: оно стимулирует экономический рост и инновации. Опасны слишком высокие масштабы неравенства, поскольку они сводят на нет социальную мобильность и являются угрозой западной демократии [22].

Исследование Т. Пикетти высоко оценил Пол Кругман, лауреат Нобелевской премии по экономике 2008 года, который считает, что «концентрация богатства и доходов в руках немногих превратилась в центральный политический вопрос... Мы не просто вернулись в девятнадцатый век по уровню неравенства доходов, мы также на пути к «вотчинному капитализму», при котором командные высоты в экономике контролируются не талантливыми людьми, а семейными династиями [19].

В ноябре 2016 года в Женеве Международной организацией труда было опубликовано исследование «Исчезающий европейский средний класс? Доказательства из мира труда». В публикации рассмотрен целый ряд острейших проблем: каким образом растущее неравенство доходов и усиливающаяся поляризация населения ведут к эрозии европейского среднего класса; каковы важнейшие изменения в трудовой сфере за последние 20 лет, оказавшие влияние на средний класс; какое воздействие на средний класс оказал финансово-экономический кризис 2007-2008 годов; каковы главные движущие силы в мире труда, которые могут способствовать ограничению и даже сокращению неравенства доходов в будущем [15].

Для России проблема бедности и неравенства имеет еще большую актуальность. В российском обществе, изменившем свою экономическую и социальную форму по западному типу, явно видно возросшее расслоение между богатыми и бедными. К тому же улучшение материальных условий жизни само по себе не решает проблемы сравнительного распределения богатства и доходов. Даже если бедный начинает жить лучше, богатый становится еще богаче, и относительный разрыв между ними сохраняется или даже увеличивается.

Проведенный в октябре 2017 года Фондом общественного мнения опрос населения о бедности и богатстве в нашей стране показал, что 94% опрошенных считают разницу в доходах бедных и богатых в нашей стране большой, а 73% опрошенных заявили, что она увеличивается. Большинство респондентов (63%) придерживаются мнения, что разница в доходах тормозит развитие страны. Противоположной точки зрения придерживаются всего 8% опрошенных.

Главными причинами бедности большинство респондентов считают низкие доходы (48%) и безработицу (31%), не задаваясь вопросом, из чего они проистекают. Экономические проблемы признали причинами бедности всего 5% опрошенных, плохую политику властей и государства – 4%, воровство и коррупцию – 3%, плохую социальную политику – 3%. Самого человека считают виновным в бедности только 2% опрошенных. Вместе с тем 37% опрошенных полагают, что государство должно стремиться к тому, чтобы различие в доходах исчезло, а еще 49% – чтобы оно уменьшилась.

Преодолеть глубокую дифференциацию доходов, по мнению опрошенного населения, можно путем повышения низких доходов (24% респондентов), преодоления безработицы (14%), введения прогрессивного налогообложения (7%), усиления борьбы с воровством и коррупцией (7%), обеспечения развития экономики (5%). Также 5% респон-

дентов считает, что надо уравнивать заработки путем понижения высоких зарплат, 2% предложили контролировать доходы богатых и уплату ими налогов, 3% высказалось за отмену приватизации и частной собственности. Изменить общественный строй предложил 1% опрошенных [8].

Вместе с тем, очевидно, что обеднение подавляющей части российского населения в конце XX века было неизбежным. Истоки бедности и дифференциации доходов населения России лежат в глобальных реформах, осуществленных в стране в 90-е годы. Они изменили социальную и экономическую структуру общества, вызвали стремительное расслоение населения, ограничение для большинства граждан страны социальной защиты со стороны государства, обусловили необходимость самостоятельно приспосабливаться к существованию в условиях рыночной нестабильности.

В настоящее время на первое место выступают проблемы последствий бедности и социально-экономического расслоения населения России и пути их преодоления. Необходимо учитывать, что расслоение может иметь своими последствиями как мобилизацию экономической и социальной активности населения, так и формирование у части общества «культуры бедности» – отрицания возможности для себя ее преодолеть. Необходимо отметить, что российская молодежь, выросшая уже в условиях рынка, более позитивно оценивает возможности повысить свой экономический и социальный статус. Так, согласно опросу, проведенному ФОМ в 2015 году, в целом исключали для себя возможность разбогатеть 45% россиян; считают, что могут стать богатыми, 44%; среди молодого населения (18-30 лет) доля таких ответов составляет 66%. Характерно, что, по мнению опрошенных, чтобы стать богатым, необходимо быть целеустремленным, образованным, много работать, обладать умом, интеллектом, уметь рассчитывать свое время и планировать будущее. Вместе с тем, частым ответом было утверждение, что богатыми становятся те, у кого уже есть деньги: «Деньги к деньгам. Богатыми могут быть только богатые». А 13% заявили, что богатыми могут быть «бессовестные, беспринципные, нечестные, изворотливые, наглые» люди [1].

Вместе с тем глубокая поляризация доходов населения в ходе реформ привела к появлению «двух России», различающихся не только по степени материальной обеспеченности. У них сложились разные системы ценностей, разные приоритеты и мотивации. Причем к очень богатому населению относится и так называемая политическая элита, которая плохо представляет себе, как живет большинство населения, доходы которого едва достигают прожиточного минимума.

В свою очередь экономически необоснованное неравенство доходов тормозит экономический рост, поскольку незначительная часть населения, обладающая гигантскими доходами и сбережениями, не в состоянии обеспечить потребительский спрос, необходимый для поступательного развития экономики, что вызывает замедление темпов роста ВВП.

Неравенство материального положения и растущая бедность населения вызывает неравенство жизненного уровня, а значит, уровня образования, возможностей досуга и отдыха, медицинского обслуживания и состояния здоровья. Это тормозит развитие человеческого и трудового потенциала страны, негативно сказывается на демографии – жизненно важной проблеме для страны с огромной, местами слабо заселенной территорией [6].

Преодоление избыточного неравенства и бедности в России выдвигается в число наиболее актуальных задач экономической и социальной политики.

Понятно, что не существует единого, универсального решения этой проблемы, имманентной капиталистическому рыночному хозяйству. Однако общеизвестен механизм,

предлагаемый исследователями этой проблемы – и Дж. Стиглицем, и Т. Пикетти, в частности. Это политика «прогрессивное налогообложение – льготы нуждающимся». По словам Т. Пикетти, «... чтобы эффективно снизить неравенство между богатыми и бедными или избавиться от необычайно высоких уровней госдолга, нужен прогрессивный налог на капитал. Он в качестве инструмента, как правило, намного эффективнее инфляции. Прогрессивный налог является, пожалуй, наиболее адекватным ответом на ситуацию, когда доходы от инвестиций превышают экономический рост. Прогрессивный налог позволит избежать этой бесконечной спирали несправедливости и станет стимулом для мелкого бизнеса» [22].

В большинстве стран мира, в отличие от России, действует прогрессивная шкала налогообложения при развитой системе социальной защиты. Наиболее эффективных результатов такая политика достигла в скандинавских странах, Германии, ряде других европейских стран. Функционирует она и в США, хотя нынешний президент намерен ее демонтировать.

Другим важным механизмом борьбы с бедностью и преодоления неравенства является государственная политика доходов, реализующаяся по двум направлениям: регулирование доходов населения и перераспределение доходов через государственный бюджет Российской Федерации [7. С. 216]. Политика регулирования доходов включает две основные группы мероприятий:

- государственное регулирование оплаты труда, имеющее особо важное значение для таких категорий населения, как малоквалифицированные рабочие, женщины, трудовые мигранты;
- индексация доходов населения с целью защиты их от инфляционного обесценения, под которой понимается увеличение номинальных доходов в зависимости от роста цен. На уровне государства осуществляется индексация трансфертных платежей (пенсий, пособий, стипендий и пр.) На уровне организаций индексация заработной платы, как правило, осуществляется в условиях высокого уровня инфляции, часто это требование включается в коллективный договор.

Политика перераспределения доходов предполагает:

- аккумуляцию денежных средств в руках государства для проведения социальной политики путем взимания с населения и предприятий прямых и косвенных налогов;
- предоставление населению социальных услуг путем финансирования систем образования, медицинского обслуживания, учреждений культуры, искусства, физкультуры и спорта, досуга и пр.
- финансирование системы социальной защиты, включающей:
 - а) систему социальных гарантий;
 - б) систему пенсионного, медицинского и социального страхования;
 - в) систему социальной поддержки (помощи) населению.

Таким образом, для достижения социально-экономической стабильности в обществе государство должно обеспечить социальную защиту беднейших слоев населения путем установления социальных трансфертов на уровне прожиточного минимума и прогрессивной шкалы налогообложения с целью поддержания принципов социального государства, декларируемого Конституцией Российской Федерации.

Источники

1. Богатство и богатые / ФОМ. 17 февраля 2015 г. URL: <http://fom.ru/interaktiv/12055> (дата обращения: 12.02.2018).

2. Долан Э.Дж., Домненко Б.И. Экономикс: Англо-русский словарь-справочник. – М., 1994.
3. Кравченко А.И. Социология. – М.: Академический проект, 2001.
4. Кудрин назвал бедность жителей «главным позором России». 25.11.2017. URL: <http://www.mk.ru/politics/2017/11/25/kudrin-nazval-bednost-zhiteley-glavnym-pozorom-rossii.html> (дата обращения: 11.02.2018).
5. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. – М., 1951.
6. Марыганова Е.А. Размывание среднего класса – угроза развитию социального государства // Управление. –2017.– № 2 (16). – С.62-68.
7. Марыганова Е.А., Шапиро С.А. Макроэкономика. Экспресс-курс. – М., КноРус, 2015.
8. О бедных, богатых и разнице в доходах/ ФОМ. 18 октября 2017 г. URL: <http://fom.ru/Экономика/13815> (дата обращения: 12.02.2018).
9. Россия в цифрах. 2017. – М., 2018.
10. Росстат. Доходы и расходы домашних хозяйств на потребление. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/doh07_11.xlsx (дата обращения 10.02.2018)
11. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. – М., 1962.
12. Современные проблемы хозяйственного развития с позиций экономической теории: монография / колл. авторов; под ред. Е.В. Устюжаниной, М.В. Дубовик. – М., 2017.
13. Стенографический отчёт о пленарном заседании форума «Российская энергетическая неделя». 4 октября 2017 г. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/55767> (дата обращения: 10.02.2018).
14. ТАСС. Медведев назвал бедность кричащей проблемой российской экономики. 30 ноября 2017 г. URL: <http://tass.ru/ekonomika/4771993> (дата обращения: 10.02.2018).
15. Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work. Available at: URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_536609.pdf (дата обращения: 11.02.2018).
16. José Gabriel Palma. Homogeneous middles vs. heterogeneous tails, and the end of the 'Inverted-U': the share of the rich is what it's all about. URL: <http://www.econ.cam.ac.uk/research-files/repec/cam/pdf/cwpe1111.pdf> / (дата обращения: 22.04.2018).
17. Joseph E. Stiglitz. The Price of Inequality. W.W. Norton & Company, 2012, 560 pp.
18. Ludwig Erhard. Wohlstand für Alle. Econ Verlag Düsseldorf, 1957.
19. Paul Krugman (May 8, 2014). Why We're in a New Gilded Age. New York Review of Books. Retrieved April 14, 2014. URL: <http://www.nybooks.com/articles/archives/2014/may/08/thomas-piketty-new-gilded-age/> (дата обращения: 12.02.2018).
20. The WorldOnly. URL: <http://theworldonly.org/koeffitsient-dzhini-po-stranam/> (дата обращения: 10.02.2018).
21. This is Norway 2017. What the figures say. URL: http://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/323659?_ts=15f2f92fcb8 (дата обращения: 09.02.2018).
22. Thomas Piketty. Capital in the Twenty-First Century. Harvard University Press, 2014. 696 pp.

INCOME DISPARITY AND POVERTY – THE FACTORS OF SOCIAL AND ECONOMIC INSTABILITY

By E. A. Maryganova¹, S. A. Shapiro²

¹Russian University of Economics named after G. V. Plekhanov, Moscow, Russian Federation.

²Academy of labor and social relations, Moscow, Russian Federation.

Information about the authors:

Elena Alexandrovna Maryganova is an Associate Professor at the Russian University of Economics named after G. V. Plekhanov, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor. Address: 117997, Moscow, Stremyanni per., 36. Tel. +7-916-592-20-73. E-mail: emariganova@yandex.ru. Sergey Alexandrovich Shapiro is a Professor at the Academy of labor and social relations, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor. Address: 119454, Moscow, Lobachevskogo St. 90. Tel. +7-916-126-80-66. E-mail: sergey_shapiro@mail.ru.

Summary. Poverty and growing income inequality, deep property stratification of the population is currently one of the most acute social and economic problems in Russia. Understanding the causes and consequences of inequality and poverty, and the mechanisms for overcoming them are among the main problems of our time. There are a number of statistical indicators characterizing poverty and income differentiation. Currently, people with incomes below the statutory minimum subsistence level are officially considered poor. Inequality, wealth and poverty have always attracted the attention of thinkers, rulers and scholars, philosophers and theologians, economists and sociologists. For Russia, the problem of poverty and income inequality is even more urgent. In the Russian society, which has changed its economic and social form in the Western style, there is clearly an increased separation between wealth and poverty. Moreover, the improvement of material living conditions does not in itself solve the problem of the comparative distribution of wealth and income. The problems of the consequences of poverty and the socio-economic stratification of the Russian population and the ways to overcome them come first. Economically unjustified income disparity hinders economic growth, as a small part of the population with huge incomes and savings is unable to meet consumer demand necessary for the sustainable economic development, which causes a slowdown in GDP growth. Overcoming excessive inequality and poverty in Russia is one of the most important tasks of economic and social policy. The main mechanisms to combat poverty and social disparity are, on the one hand, progressive taxation, and, on the other, state policy to regulate population's incomes. At the same time, there is no single, universal solution to this problem, which is inherent in a capitalist market economy.

Key words: social inequality, poverty, income differentiation, progressive taxation, socio-economic policy.

References

1. Bogatstvo i bogatye / FOM. 17 fevralya 2015 g. URL: <http://fom.ru/interaktiv/12055> (data obrashcheniya: 12.02.2018).
2. Dolan Eh.Dzh., Domnenko B.I. Ehkonomiks: Anglo-russkij slovar'-spravochnik. – M., 1994.
3. Kravchenko A.I. Sociologiya. – M.: Akademicheskij proekt, 2001.
4. Kudrin nazval bednost' zhitel'ej «glavnym pozorom Rossii». 25.11.2017. URL: <http://www.mk.ru/politics/2017/11/25/kudrin-nazval-bednost-zhiteley-glavnym-pozorom-rossii.html> (data obrashcheniya: 11.02.2018).
5. Marks K. Kapital. Kritika politicheskoy ehkonomii. T. 1. – M., 1951.
6. Maryganova E.A. Razmyvanie srednego klassa – ugroza razvitiyu social'nogo gosudarstva // Upravlenie. – 2017. – № 2 (16). – S.62-68.

7. Maryanova E.A., Shapiro S.A. Makroekonomika. Ekspress-kurs. – M., KnoRus, 2015.
8. O bednyh, bogatyh i raznice v dohodah/ FOM. 18 oktyabrya 2017 g. URL: <http://fom.ru/Ekonomika/13815> (data obrashcheniya: 12.02.2018).
9. Rossiya v cifrah. 2017. – M., 2018.
10. Rosstat. Dohody i raskhody domashnih hozyajstv na potreblenie. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/doh07_11.xlsx (data obrashcheniya 10.02.2018)
11. Smit A. Issledovaniya o prirode i prichinah bogatstva narodov. – M., 1962.
12. Sovremennye problemy hozyajstvennogo razvitiya s pozicij ehkonomicheskoy teorii: monografiya / koll. avtorov; pod red. E.V. Ustyuzhaninoy, M.V. Dubovik. – M., 2017.
13. Stenograficheskij otchyot o plenarnom zasedanii foruma «Rossijskaya ehnergeticheskaya nedelya». 4 oktyabrya 2017 g. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/55767> (data obrashcheniya: 10.02.2018).
14. TASS. Medvedev nazval bednost' krichashchej problemoj rossijskoj ehkonomiki. 30 noyabrya 2017 g. URL: <http://tass.ru/ekonomika/4771993> (data obrashcheniya: 10.02.2018).
15. Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work. Available at: URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_536609.pdf (data obrashcheniya: 11.02.2018).
16. José Gabriel Palma. Homogeneous middles vs. heterogeneous tails, and the end of the 'Inverted-U': the share of the rich is what it's all about. URL: <http://www.econ.cam.ac.uk/research-files/repec/cam/pd/cwpe1111.pdf> / (data obrashcheniya: 22.04.2018).
17. Joseph E. Stiglitz. The Price of Inequality. W.W. Norton & Company, 2012, 560 pp.
18. Ludwig Erhard. Wohlstand für Alle. Econ Verlag Düsseldorf, 1957.
19. Paul Krugman (May 8, 2014). Why We're in a New Gilded Age. New York Review of Books. Retrieved April 14, 2014. URL: <http://www.nybooks.com/articles/archives/2014/may/08/thomas-piketty-new-gilded-age/> (data obrashcheniya: 12.02.2018).
20. The WorldOnly. URL: <http://theworldonly.org/koeffitsient-dzhini-po-stranam/> (data obrashcheniya: 10.02.2018).
21. This is Norway 2017. What the figures say. URL: http://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/323659?_ts=15f2f92fcb8 (data obrashcheniya: 09.02.2018).
22. Thomas Piketty. Capital in the Twenty-First Century. Harvard University Press, 2014. 696 pp.

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Осипов Е.М.¹

¹Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, г. Москва, Российская Федерация

Сведения об авторе: Осипов Егор Михайлович – доктор социологических наук, профессор факультета государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова. Тел. 8-925-740-3359. E-mail: egosipov@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы институционализации социального партнерства в России. Отмечается, что к настоящему времени институционализация социального партнерства в российском обществе так и не продвинулась дальше этапа формирования институциональных признаков. За двадцать с лишним лет лишь организационно оформлены субъекты социального партнерства в трудовой сфере – государство, объединения работодателей, наемные работники и их представители – профсоюзы. Сформировано трудовое законодательство, регулирующее отношения социального партнерства в трудовой сфере, а также расширены масштабы переговорных процедур и спектр субъектов социального диалога. В настоящее время идет процесс хабиитуализации отношений социального партнерства в трудовой сфере общества. Обращается внимание на основные причины, препятствующие институционализации социального партнерства в трудовой сфере и российском обществе в целом. Среди причин выделяются такие как: слабое влияние профсоюзов на отношения работодателей и наемных работников; нежелание работодателей способствовать формированию отношений социального партнерства на своих предприятиях; низкое самосознание наемных работников и низкое доверие к профсоюзам; сложность «российской системы социального партнерства, отличающейся многоуровневым характером, высокой структурированностью, относительной слабостью законодательного обеспечения и так далее. Акцентируется внимание на создании необходимых условий для дальнейшей институционализации социального партнерства, которое связано с такими процессами, как формирование национальной идеологии социального партнерства; создание механизмов правового регулирования партнерских отношений; ростом авторитета и влияния профсоюзного движения, способного обеспечить защиту интересов наемных работников на всех уровнях и формах собственности предприятий, а также в местном сообществе, отрасли, субъекте федерации и общенациональном уровне

Ключевые слова: социальное партнерство, институт социального партнерства, институционализация, профсоюзы, нормативный акт, трудовой кодекс, трудовая сфера, наемные работники, работодатели, государство.

Для цитирования: Осипов Е.М. Институционализация социального партнерства в российском обществе. Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. 2018. С. 137-145.
DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-137-145

На волне рыночной трансформации в российском обществе до недавнего времени происходил активный процесс «трансферта» западных институтов, в том числе и тех, роль которых заключалась в формировании механизмов нивелирования социальных противоречий, являющихся неперенными спутниками реформ и капиталистических отношений.

Институт социального партнерства, показавший свою состоятельность в решении вопросов согласования интересов социальных субъектов в процессе совместного дей-

ствия в зарубежных странах, рассматривался инициаторами российских преобразований, прежде всего, как инструмент регулирования отношений между предпринимателями и наемными работниками. Поэтому «имплантация» этого института началась в трудовой сфере российского общества.

Легализацию социального партнерства в постсоветской России правомерно рассматривать как первый этап революционной институционализации, инициированной государством в русле рыночных трансформаций общества. Этот этап охватывает период с 1991 по 2002 год – время, когда последовательно принимались нормативные правовые акты, прямо или косвенно касающиеся социального партнерства.

Первым нормативным правовым актом был Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 21 ноября 1991 года. Немного позднее, 24 января 1992 года вышел Указ Президента № 45 «О создании Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений». Далее последовательно были приняты ряд законов, последний из которых Федеральный закон № 156-ФЗ. «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 года, также Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года, введенный в действие с 1 февраля 2002 года со специальным разделом II «Социальное партнерство». В этот период также активно шел законодательный процесс в сфере труда и социального партнерства в регионах России.

Трудовой кодекс как документ, регулирующий отношения индивидов преимущественно в трудовой сфере, ограничивает число носителей интересов, согласование которых является объектом социального партнерства, работниками и работодателями. Органы власти представлены в нем лишь как посредники между двумя основными субъектами интереса, и этот нормативный правовой акт социальное партнерство определяет как «систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений» [9].

Были приняты законы о социальном партнерстве и в субъектах РФ, но региональные законодатели также пошли по пути формального ограничения субъектов партнерства рамками трудовой сферы. Вместе с тем следует заметить, что объект и предмет взаимодействия, обозначенные в этих документах, явно выходят за рамки трудовых отношений. Анализ этих документов показывает, что в действительности число субъектов такого партнерства как носителей относительно самостоятельных интересов гораздо шире, чем только работники и работодатели. Перечень предметов социального партнерства, обозначенных в этих нормативных актах, включает интересы самых разных социальных слоев, субъектов управления и хозяйствования.

Следует признать, что процесс легализации социального партнерства не был особо стремительным и растянулся на десять лет. Однако практически параллельно начался этап формирования институциональных признаков социального партнерства в трудовой сфере, так как на базе уже первых принятых нормативных документов в начале 1992 года была создана и приступила к работе Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений, в которую вошли представители работодателей, профсоюзов и правительства. Началу работы комиссии предшествовали консультации представителей профсоюзных объединений (ФНПР и др.), объединений работодателей (Российский союз промышленников и предпринимателей, Конгресс российских дело-

вых кругов и др.) и Правительства РФ по проблемам регулирования социально-трудовых отношений в условиях реформирования экономики.

Российским государством были предприняты действия по стабилизации социальных отношений через механизмы социального партнерства и на национальном уровне. С 28 апреля 1994 года началось согласование и подписание Договора об общественном согласии, призванном стать основой для установления гражданского мира и стабильности в России. В разработке документа на равных принимали участие представители президента, фракций парламента, правительства, ведущих партий, организаций и общественных движений. Они выражали интересы практически всех слоев населения страны. Договор, основанный на сотрудничестве, а не на противостоянии, давал шанс на выход из кризиса. К его подписанию приглашались все социальные слои, группы и общности, однако в обществе он был принят неоднозначно. По опросам общественного мнения, сразу же после подписания Договора более 52% опрошенных отнеслись к нему безразлично. Отказались подписать Договор КПРФ и Аграрная партия, «Фронт национального спасения», «Русский национальный собор», движение «Трудовая Россия» и некоторые другие организации и движения, относившиеся к непримиримой оппозиции. **Договор был подписан на два года, но продления срока его действия не было.**

За двадцать с лишним лет институционализация социального партнерства в российском обществе так и не продвинулась дальше этапа формирования институциональных признаков. За этот период были лишь организационно оформлены субъекты социального партнерства в трудовой сфере – государство, объединения работодателей, наемные работники и их представители – профсоюзы. Сформировано трудовое законодательство, регулирующее отношения социального партнерства в трудовой сфере. Расширены масштабы переговорных процедур и спектр субъектов социального диалога. В той или иной степени продолжается процесс хабикулизации отношений социального партнерства в трудовой сфере общества.

В процессе институционализации созданы формальные структуры социального партнерства и органы управления, определено правовое и научно-методическое обеспечение, а также введена иерархическая система соглашений. Помимо деятельности Российской трехсторонней комиссии (РТК), подписано уже одиннадцатое Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и правительством РФ. Эта оптимистическая статистика ФНПР вместе с тем дополняется тем, что значительная часть работодателей отказывалась от дополнительных обязательств перед работниками сверх ранее принятых даже при наличии возможностей. Затягивались переговоры, предпринимались попытки внести изменения в коллективные договоры в одностороннем порядке. Основные разногласия при заключении коллективных договоров и соглашений традиционно были связаны с оплатой труда и её индексацией [6].

Можно выявить показатели развития институциональных признаков институтов социального партнерства в трудовой сфере. Так, по данным ФНПР, это профсоюзное объединение имеет развитую систему профсоюзного образования, в которую входят два высших учебных заведения – Академия труда и социальных отношений (АТиСО) в столице и Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов (СПбГУП). У него есть обширная сеть филиалов, функционирующих в десятках регионов России, а также в странах СНГ. Успешно осуществляют свою деятельность Институт профсоюзного движения АТиСО и 41 учебно-методический центр профсоюзов. Членские организации ФНПР располагают развернутой системой информационных ресурсов, включаю-

щей в себя 116 собственных печатных изданий и 22 приложений, публикуемых в прес-се, не принадлежащей профсоюзам. В арсенале информационной системы ФНПР – 27 профсоюзных теле- и радиопрограмм, выходящих на региональных отделениях ВГТРК, а также 114 интернет-сайтов. Объединение имеет также официальный печатный орган – центральную профсоюзную газету «Солидарность» и официальный сайт [4]. Другими словами, можно утверждать, что созданы системы воспроизводства кадров, научного и информационного обеспечения института социального партнерства, которые являются существенными характеристиками этапа развития институциональных признаков.

Более того, ФНПР активно сотрудничает с Международной организацией труда (МОТ), а также поддерживает партнерские отношения с более чем 100 национальными профцентрами из 70 стран мира, является крупнейшей членской организацией Международной конфедерации профсоюзов (МКП), которая в настоящее время объединяет 301 национальный профцентр и организации из 151 страны мира с общей численностью более 176 млн членов профсоюзов, входит в состав Всеевропейского регионального совета Международной конфедерации профсоюзов (ВЕРС-МКП), объединяющего профцентры Новых независимых государств Европы и стран СНГ.

Тем не менее в российском обществе и в его трудовой сфере признаки этапа формирования институциональных признаков социального партнерства выражены еще не в полной мере. Причины такого положения дел освещены в научной литературе достаточно полно [1], что позволяет выделить основные причины, препятствующие институционализации социального партнерства в трудовой сфере и российском обществе в целом.

Во-первых, влияние профсоюзов на отношения работодателей и наемных работников является слабым – потенциал этой общественной организации используется властью при принятии непопулярных решений. В крупных организациях представители профсоюзов выполняют волю работодателей, а на малых предприятиях численность их членов является минимальной.

Во-вторых, работодатели не стремятся к отношениям социального партнерства на своих предприятиях, всячески игнорируя процедуры и принципы социального партнерства, мотивируя это тем, что правила партнерских отношений сформированы без их участия.

В-третьих, самосознание наемных работников и их доверие к профсоюзам довольно низкие, а ценностные ориентации – патерналистские. По оценкам Т.И. Заславской и М.А. Шабановой, около 60-65% работников попадали в неправоновые ситуации в трудовой сфере в период 2000-2002 годов, однако отчетливо осознаётся факт правонарушений лишь 35% респондентов, мирясь с задержками выплаты зарплат и другими нарушениями своих прав, вызванных подписанием нарушающих их права договорами [2].

В-четвертых, российское государство, инициировавшее трансферт института социального партнерства в российское общество, всячески стремится уклониться от принятия решений в трудовой сфере, сведя свою деятельность к декларации о необходимости развития этого института, а также фактически выступая на стороне работодателей. Примером тому, прежде всего, Трудовой кодекс РФ, существенно урезавший права наемных работников, но увеличивший права работодателей.

В-пятых, «российская система социального партнерства отличается особой сложностью: многоуровневый характер, высокая структурированность – шесть уровней, семь видов соглашений, обилие норм сопровождается относительной слабостью законодательного обеспечения и сравнительно небольшим числом ратифицированных конвенций МОТ» [7].

В-шестых, за двадцать с лишним лет реформ не сформирована государственная идеология социального партнерства, не разработана политика и не проработаны механиз-

мы институционализации социального партнерства в трудовой сфере и обществе; не возобновлено действие Договора об общественном согласии.

В-седьмых, несмотря на значительное количество законов, и, особенно, подзаконных актов, законодательная база социального партнерства является несовершенной как на федеральном уровне, так и в субъектах РФ, что выражается в бессистемном принятии нормативных правовых актов и отсутствии в них конкретных полномочий и ответственности субъектов СП.

В-восьмых, слабая самоорганизация бизнеса, наемных работников и населения в целом, неконсолидированность профсоюзных объединений, разрозненность НКО по сферам деятельности препятствуют политическому представительству в органах законодательной власти всех слоев российского общества.

О том, что социальное партнерство не приняло характера устойчивой формы организации совместной деятельности людей и социальной практики даже в трудовой сфере российского общества свидетельствуют результаты социологических опросов. Так, по итогам массового опроса «Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом» в марте-апреле 2012 года (опрошено 1220 респондентов по репрезентативной квотной выборке в 18 субъектах РФ), партнерские взаимоотношения профсоюзов и работодателей, органов государственной и местной власти в решении социальных вопросов в организациях респонденты оценили следующим образом [5. С. 15]: удовлетворительно 9,1%;

- скорее удовлетворительно, чем неудовлетворительно 21,9%;
- неудовлетворительно 26,2%;
- скорее неудовлетворительно, чем удовлетворительно 33,2%;
- затруднились с ответом 9,6%.

По результатам анкетного опроса более половины (59,4%) респондентов оценивают партнерские взаимоотношения профсоюзов, работодателей и органов государственной и местной власти как неудовлетворительные.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что процесс типизации отношений социального партнерства в трудовой сфере российского общества идет противоречиво. Значимые субъекты социального партнерства не выполняют своих ролей, то есть институционализация социального партнерства еще не перешла на этап развития институциональных признаков.

Характерно, **что наемные работники более позитивно, чем работодатели, оценивают партнерские взаимоотношения профсоюзов, работодателей и органов государственной и местной власти в области решения социальных вопросов в организациях. Между тем преобладающее количество руководителей предприятий различных форм собственности оценивают эти взаимоотношения скорее как неудовлетворительные, чем удовлетворительные, что свидетельствует не только о низком самосознании наемных работников, но и о минимальном уровне притязаний на улучшение своего положения на предприятиях. То есть этот субъект социального партнерства пассивен и индифферентен, не стремится к реализации собственных прав в трудовой сфере.**

Институт социального партнерства призван разрешить целый ряд противоречий в российском социуме и предотвратить негативные тенденции его развития, способствуя интеграции и консолидации общества. Результаты социологических исследований свидетельствуют об ухудшении социального самочувствия населения России. 12-13 января 2013 года ВЦИОМ провел инициативный всероссийский опрос населения. Было опро-

шено 1600 человек в 138 населенных пунктах в 46 областях, краях и республиках России. Статистическая погрешность не превышает 3,4%. По мнению населения, более всего России угрожают экономический и финансовый кризис (46%), утрата нравственных ценностей жизни, моральное разложение (33%), межнациональные конфликты (28%) и массовая безработица (27%) [3].

Приведенные данные, далеко не полные, свидетельствуют, что в российском социуме назрела насущная потребность в дальнейшей институционализации социального партнерства – механизма согласования интересов различных слоев, общностей, групп, власти, бизнеса, общественных организаций с целью развития демократии, экономики, роста доверия, снижения социальной напряженности, улучшения социального самочувствия и качества жизни населения.

Для совершенствования процесса институционализации социального партнерства группа российских ученых [1] предлагает в первую очередь определить агентов социального партнерства как института и дифференцировать их функциональные роли. Они выделяют следующих агентов:

- *адаптеров* – субъектов, способных воспринимать общественные ощущения, связанные с потребностью в новом институте;
- *инициаторов* – субъектов, активно участвующих в создании данного института, роль которых должно выполнять государство;
- *прозелитов* – горячих сторонников введения и распространения новой нормы, роль которых предназначена для некоммерческих организаций (НКО) и региональных элит;
- *пропагандистов* – приверженцев данного института, активно распространяющих позитивную информацию о нем, роль которых также предназначена для некоммерческих организаций (НКО) и региональных элит;
- *дистрибьюторов* – лиц, помогающих распространению данной нормы, адаптации к ней, предоставляющих необходимую информацию, личный и обобщенный опыт ее применения, в числе которых предприниматели, особенно на уровне предприятия;
- *контролеров* – лиц, ведущих мониторинг процесса функционирования и распространения института и реагирующих на нарушения данной нормы, в роли которых незаменимы государство и НКО.

На наш взгляд, предложенная классификация агентов и их ролей представляет несомненный научный интерес. Однако, во-первых, непонятна роль адаптеров и кто же в российском обществе заинтересован выступать в этом качестве? Во-вторых, в условиях доминирования института власти-собственности государство может в целях достижения социального консенсуса выполнять больше ролей, чем указано, так как без его политической воли в российском обществе институт социального партнерства так и останется пустой декларацией. Поэтому, уже выступив в роли инициатора, государство должно активно выполнять роль прозелита, то есть делать, наконец, то, что необходимо было сделать уже в начале имплантации института социального партнерства. В-третьих, недооценена и роль бизнеса в этом процессе. По данным М.А. Шабановой, в российском бизнесе уже сформировалось новое поколение предпринимателей и менеджеров и «... за прошедшее десятилетие значительная часть относительно молодых, образованных и преуспевших предпринимателей и менеджеров оформилась в одну из авангардных групп российского делового сообщества» [10]. Отсюда, в-четвертых, предприниматели уже осознали потребность в прозрачных «правилах игры», добросовестной конкуренции, необходимости преодоления оппортунизма власти и ориентации на западные стандарты цивилизованного ведения бизнеса, чему способствует институционализация

социального партнерства. Поэтому они могут рассматриваться в качестве адаптеров и прозелитов в этом процессе.

Создание необходимых условий для дальнейшей институционализации социального партнерства связано также со следующими процессами формирования национальной идеологии социального партнерства: создание механизмов правового регулирования партнерских отношений; рост авторитета и влияния профсоюзного движения, способного обеспечить защиту интересов наемных работников на всех уровнях и формах собственности предприятий, а также в местном сообществе, отрасли, субъекте федерации и общенациональном уровне. Наконец необходимо развитие социальной ответственности бизнеса, обеспечивающего добровольное и заинтересованное участие предпринимателей в решении широкого спектра проблем наемных работников и социального окружения предприятий.

Некоторые исследователи считают, что на стадии формирования рыночных отношений и при действии основных компонентов старой и новой экономической системы, то есть в переходной экономике, социальное партнерство может соотноситься с принципом «обязательности», когда государство становится своеобразным гарантом формирования и реализации партнерских отношений. По мере развития экономической системы, демократизации партнерских отношений принцип «обязательности» эволюционирует в принцип «достаточности», который позволяет обеспечить процесс экономического и социального развития. И далее, по мере развития партнерских отношений, принцип «достаточности» может перейти в принцип «обусловленности», [8] когда наблюдается высокий уровень партнерских отношений между его субъектами, когда они отлажены, законодательно закреплены и развиваются под воздействием экономических, социальных, политических и социокультурных отношений. Очевидно, что при революционной институционализации социального партнерства использование этого подхода может быть весьма конструктивным, особенно с учетом незрелости рыночных отношений в России.

Источники

1. Грекова Г.И., Киварина М.В., Кузьмин А.В., Руденко К.А. Взаимодействие предпринимательских структур, власти и населения в системе социального партнерства. – Великий Новгород, 2010.
2. Заславская Т.И., Шабанова М.А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования. – 2002. – № 6. – С. 3-17.
3. ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 2227. URL: <http://old2.wciom.ru/index.php?id=459&uid=113634> (дата обращения: 08.02.18).
4. История ФНПР. URL: <http://www.fnpr.ru/n/252/4890.html> (дата обращения: 05.02.2018).
5. Институционализация социального партнерства как условие развития малого бизнеса в России: автореф. на соиск. уч. степ. д-ра социол. наук. – М., 2013.
6. Постановление Исполкома ФНПР от 27.06.2012 № 4-2 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2011 года и задачах на предстоящий период». URL: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/7109.html> (дата обращения: 02.02.2018).
7. Российская модель социального партнерства: перспективы развития // Человек и труд. – 2007. – № 4. – С. 34-38.
8. Степанов В.Е. Социальное партнерство как проблема социальной философии. – М., 2006.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., 2007.
10. Шабанова М.А. Новое поколение менеджеров и предпринимателей в меняющейся институциональной среде // Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ): десять лет спустя. Часть II. Российские фирмы / Под ред. д.э.н. проф. Р.М.Нуреева. Серия «Научные доклады: независимый экономический анализ», № 212, часть II. – М., Московский общественный научный фонд, 2010.

11. Cox A. The Role of the Supreme Court in American Government. Oxford University Press, 1976. 118 s.
12. Defourny J., Nyssens M. Conceptions of Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments // EMES WP. 2010. №08/01. P. 36.
13. Wilda M. Vanek. Italian Social Cooperatives. URL: http://www.caledonia.org.uk/papers/Italian_Social_Cooperatives.doc (дата обращения: 09.01.2012).
14. Redslob A. De l'incantation à l'initiative ou la métamorphose de la politique sociale // Revue d'économie politique, N 97 (4) juillet-août 1987.
15. Rochefort R. Les français sont consentis de la nécessité des réformes // Capital, №144, Septembre 2003.
16. Rocard M. Un avenir négocié // Droit social, Janvier 1988 Revue française des affaires sociales, Juillet– Septembre 1985 Revue française des affaires sociales, № 2, avril-juin 1987.
17. Strauss-Kann D. Qu'est-ce qu'une société juste ? Pour un réformisme radical, Séminaire trilatéral Policy Network/ Friedrich Ebert Stiftung/ A gauche, en Europe, Londres, 26-27 février 2004.

THE INSTITUTIONALIZATION OF SOCIAL PARTNERSHIP IN RUSSIAN SOCIETY

By E. M. Osipov¹

¹Moscow State University named after M. V. Lomonosov, Moscow, Russian Federation

Information about the author: Egor Mikhailovich Osipov is a Doctor of Social Sciences, Professor of the Department of public administration of Moscow State University named after M. V. Lomonosov. Address: 119234, Moscow, Lenin Hills, 1. Tel. 8-925-740-3359. E-mail: egosipov@mail.ru

Summary. The author in his article discusses the institutionalization of social partnership in Russia. He notes that the institutionalization in Russian society has not so far progressed beyond the stage of formation of institutional features. For twenty years plus, the following subjects of social partnership have barely been formalized in the labor sphere: the state, associations of employers, employees and their representatives – trade unions. The labor legislation regulating the relations of social partnership in the labor sphere has been shaped, and the scale of negotiation procedures and the range of subjects of social dialogue have been expanded. Social partnership in the labor sphere is currently becoming habitual. Also, the author in his article reveals the main reasons hindering the institutionalization of social partnership in the labor sphere and in Russian society as a whole. The author focuses on the need to create necessary conditions for further institutionalization of social partnership, which is associated with the following processes: the formation of the national ideology of social partnership and mechanisms of legal regulation of partnerships, the growth of prestige and influence of the trade union movement, which should be able to protect the interests of employees at all levels and forms of ownership of enterprises, as well as in the local community.

Key words: social partnership, institution of social partnership, trade unions, statutory act, labor code, labor sphere, employees, employers, the state.

References

1. Grekova G.I., Kivarina M.V., Kuz'min A.V., Rudenko K.A. Vzaimodejstvie predprinimatel'skih struktur, vlasti i naseleniya v sisteme social'nogo partnerstva. – Velikij Novgorod, 2010.
2. Zaslavskaya T.I., Shabanova M.A. Nepravovye trudovye praktiki i social'nye transformacii v Rossii // Sociologicheskie issledovaniya. – 2002. – № 6. – S. 3-17.

3. VCIOM. Press-vypusk № 2227. URL: <http://old2.wciom.ru/index.php?id=459&uid=113634> (data obrashcheniya: 08.02.18).
4. Istoriya FNPR. URL: <http://www.fnpr.ru/n/252/4890.html> (data obrashcheniya: 05.02.2018).
5. Massovyy opros rabotnikov predpriyatij i uchrezhdenij razlichnykh napravlenij deyatel'nosti i form sobstvennosti v Rossijskoj Federacii «Aktual'nye problemy kadrovoj politiki i upravleniya personalom», mart-aprel' 2012 g.
6. Postanovlenie Ispolkoma FNPR ot 27.06.2012 № 4-2 «Ob itogah kollektivno-dogovornoj kampanii 2011 goda i zadachah na predstoyashchij period». URL: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/7109.html> (data obrashcheniya: 02.02.2018).
7. Rossijskaya model' social'nogo partnerstva: perspektivy razvitiya // Chelovek i trud. – 2007. – № 4. – S. 34-38.
8. Stepanov V.E. Social'noe partnerstvo kak problema social'noj filosofii. – M., 2006.
9. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii. – M., 2007.
10. SHabanova M.A. Novoe pokolenie menedzherov i predprinimatelej v menyayushchejsya institucional'noj srede // EHkonomicheskie sub»ekty postsovetsoj Rossii (institucional'nyj analiz): desyat' let spustya. Chast' II. Rossijskie firmy / Pod red. d.eh.n. prof. R.M.Nureeva. Seriya «Nauchnye doklady: nezavisimyj ehkonomicheskij analiz», № 212, chast' II. – M., Moskovskij obshchestvennyj nauchnyj fond, 2010.
11. Cox A. The Role of the Supreme Court in American Government. Oxford University Press, 1976. 118 s.
12. Defourny J., Nyssens M. Conceptions of Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments // EMES WP. 2010. №08/01. P. 36.
13. Wilda M. Vanek. Italian Social Cooperatives. URL: http://www.caledonia.org.uk/papers/Italian_Social_Cooperatives.doc (data obrashcheniya: 09.01.2012).
14. Redslob A. De l'incantation à l'initiative ou la métamorphose de la politique sociale // Revue d'économie politique, N 97 (4) juillet-août 1987.
15. Rochefort R. Les français sont consients de la nécessité des réformes // Capital, №144, Septembre 2003.
16. Rocard M. Un avenir négocié // Droit social, Janvier 1988 Revue française des affaires sociales, Juillet– Septembre 1985 Revue française des affaires sociales, № 2, avril-juin 1987.
17. Strauss-Kann D. Qu'est-ce qu'une société juste ? Pour un réformisme radical, Séminaire trilatéral Policy Network/ Friedrich Ebert Stiftung/ A gauche, en Europe, Londres, 26-27 février 2004.

ПРОБЛЕМЫ ВОСПРИЯТИЯ МИГРАНТОВ В ПРИНИМАЮЩЕМ СООБЩЕСТВЕ

Хазели Реза¹

¹Московский государственный университет им.М.В. Ломоносова, г. Москва, Российская Федерация

Сведения об авторе: Хазели Реза – аспирант социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова. Адрес: 119234, Россия, г. Москва, Ленинские горы, МГУ, д. 1. стр. 33. Тел. +7-495– 939-46-98. E-mail: soc@socio.msu.ru

Аннотация. В представленной статье рассматриваются проблемы принимающего сообщества, возникающие в процессе взаимодействия и интеграции мигрантов. Интеграция мигранта в принимающий социум – заключительная стадия миграционного процесса, представляющая собой глубокое встраивание мигранта в принимающий социум по одной из принятых/не принятых государством интеграционных моделей (мультикультурализма, сегрегации, селекции, изоляции, интеграции). Эффективность адаптации мигрантов в принимающем сообществе рассматривается, с одной стороны, как возникновение у мигранта и его потомков полного ощущения принадлежности к принявшему обществу; с другой стороны – как сформировавшееся в обществе восприятие мигранта и его потомков как «своих среди своих». Основным условием эффективной интеграции мигрантов в принимающем сообществе является существенное ослабление (практически разрыв) родственных, земляческих, имущественных и иных связей с прежним местом проживания. Отмечено, что интолерантное отношение к мигрантам, особенно с этнической окраской, ставит под угрозу стабильность, безопасность существования всего социума и свидетельствует о низкой степени готовности принимающего сообщества обеспечить мигрантам эффективную адаптацию. Полноценная интеграция мигрантов в принимающее сообщество возможна на основе двустороннего взаимодействия самих мигрантов и членов принимающего сообщества.

Ключевые слова: миграция, принимающее сообщество, восприятие, социальные аспекты

Для цитирования: Хазели Р. Проблемы восприятия мигрантов в принимающем сообществе. Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. С. 146-153. DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-2-146-153

Миграционные процессы, являющиеся частью современного глобализирующего мира, затрагивают не только непосредственно мигрантов, их жизнь, перемещение, адаптацию и интеграцию в принимающем сообществе, но и непосредственно принимающий социум. «Процесс глобализации привел к интенсификации международной миграции, что породило проблему взаимодействия принимающего сообщества и мигрантов в различных сферах социальной жизнедеятельности. Складывающиеся в процессе такого взаимодействия отношения имеют свою специфику в каждой стране, испытывающей приток мигрантов, и зависят как от особенностей миграционных потоков, так и принимающего сообщества. И те, и другие влияют на формирование отношения местных жителей к мигрантам», – отмечает в своей работе О.М. Коморникова [5. С. 77].

Будучи финальной частью миграционно-интеграционного процесса, встраивание мигранта в принимающее сообщество позволяет оценить эффективность реализуемой в стране государственной миграционной политики, степень ее ориентированности на идеи мультикультурализма и толерантности.

В научной литературе выделяют следующие виды адаптации мигрантов в принимающем сообществе:

- географическая адаптация: приспособление мигранта к новым географическим условиям (климат, реки, возвышенности, инфраструктура территории вселения и др.);
- биологическая (медико-биологическая) адаптация: приспособление к новым климатическим условиям проживания;
- культурная адаптация: преодоление языкового барьера, знакомство с историей края, культурой местного населения, его обычаями и традициям и др.;
- экономическая адаптация: обеспечение необходимого материального базиса в виде жилищного обустройства непосредственно мигранта и его семьи, трудоустройство и получение соответствующего дохода, доступность услуг финансовых институтов (страхование, пенсионные накопления, социальное страхование и пр.);
- социальная адаптация: взаимное принятие мигранта и принимающего социума в рамках новой социально-демографической среды; доступность для мигранта и его семьи социальных услуг (обучение детей в образовательных организациях разного уровня, лечение и медицинское обслуживание и т.д.) и пр.;
- политико-правовая адаптация: уверенное знание правовых основ и ориентация мигранта в нормативно-правовой, законодательной, исполнительной и судебной системах принимающего сообщества, коммуникативные навыки по взаимодействию с органами власти и другими общественными институтами и пр.

В качестве основных, традиционных механизмов интеграции мигрантов в принимающий социум в современной научной литературе и практике миграционной политики выделяют следующие:

- государственные программы интеграции (пока в России такие интеграционные программы отсутствуют);
- институализация интеграции (в ФМС России сформировано Управление содействия интеграции);
- селективные механизмы;
- гармонизация миграционных отношений (межэтнических и межрелигиозных);
- совместные браки, служба в российской армии ?, совместное обучение в школах и в вузах;
- противодействие компактному проживанию мигрантов и др.

При этом основным условием эффективной интеграции мигрантов в принимающем сообществе является существенное ослабление (практически разрыв) родственных, земляческих, имущественных и иных связей, а также связей с прежним местом проживания.

Говоря о критериях успешной интеграции, следует помнить, что ее эффективность рассматривается двусторонне:

- со стороны мигранта: возникновение у мигранта и его потомков полного ощущения принадлежности к принявшему обществу;
- со стороны принимающего общества: восприятие мигранта и его потомков как «своих среди своих».

Однако зачастую принимающее сообщество не готово идти навстречу мигрантам и оказывать им содействие в гармоничной адаптации и интеграции. Так, в частности, О.М. Коморникова отмечает: «...при взаимодействии с мигрантами принимающее сообщество изначально позиционирует себя как обладателя определенных прав и привилегий. Особая структура идентичности приводит к тому, что даже при наличии развитой системы социальных связей, вхождении в экономические и политические структуры мигранты долгое время будут восприниматься местными как «чужие», пришлые, не имею-

щие права считать эту землю родной, что чревато различными проявлениями интолерантного отношения» [5. С. 78].

В период 17-24 ноября 2016 года Всероссийским центром изучения общественного мнения в 130 населенных пунктах в 46 областях, краях и республиках и 8 федеральных округах России был проведен инициативный всероссийский опрос, позволяющий оценить отношение принимающего сообщества к мигрантам. Объем выборки составил 1600 человек.

Согласно результатам данного исследования, 74% россиян считают, что большая часть мигрантов в нашей стране трудится нелегально, в то же время 57% признают, что благодаря приезжим местное население может сэкономить на оплате услуг; 63% опрошенных отмечают, что в их городе/селе приезжих достаточно много (среди горожан об этом говорят 70%); 78% наших сограждан выступают за ограничение въезда мигрантов в Россию.

На представленных ниже рис. 1 и рис. 2 отражены основные результаты исследования, которые демонстрируют отношение к мигрантам российского общества как принимающего социума.

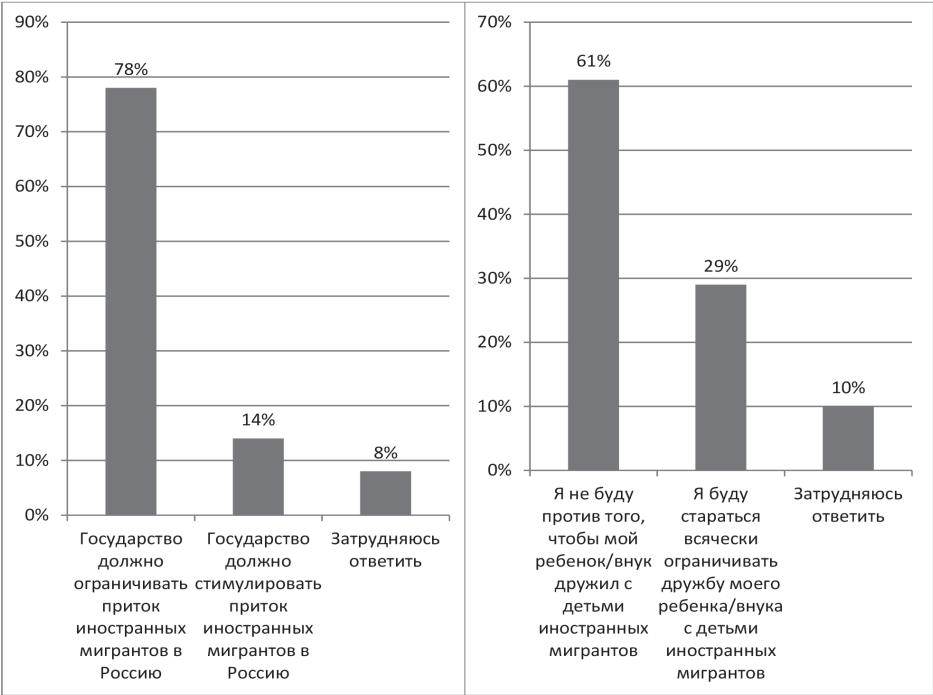


Рисунок 1. Результаты ответов респондентов на вопрос «Выберите в каждой паре суждений то, с которым Вы согласны в большей степени» (закрытый вопрос, один ответ, %) (начало)

Figure 1. Results of respondents' answers to the question "Choose in each pair of judgments the one, with which you agree more" (closed question, one answer, %) (start).

Источник: [9]

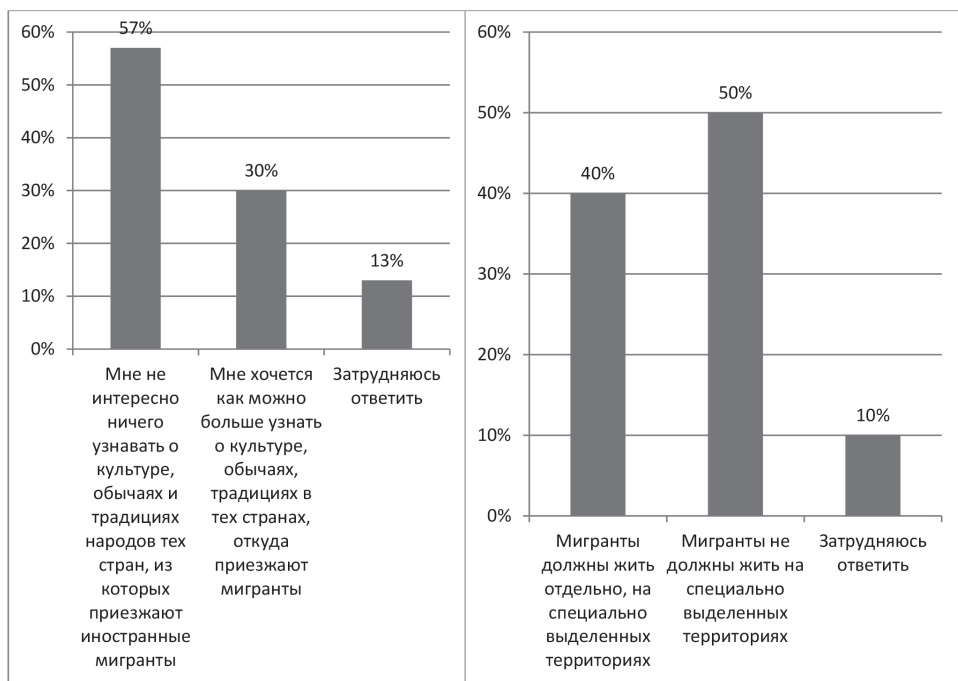


Рисунок 2. Результаты ответов респондентов на вопрос «Выберите в каждой паре суждений то, с которым Вы согласны в большей степени» (закрытый вопрос, один ответ, %) (окончание).

Figure 2. Results of respondents' answers to the question "Choose in each pair of judgments the one, with which you agree more" (closed question, one answer, %) (end).

Источник: [9].

Представленные данные в целом характеризуют отношение принимающего сообщества к мигрантам как негативно-безразличное. «Россияне, с одной стороны, проблематизируют сферу бытовых межличностных контактов с иноэтничными мигрантами, не находя устойчивых поводов для постоянных взаимодействий с ними, что в свою очередь порождает проблемы интеграции и взаимоадаптации местного населения и приезжих. С другой стороны, жители России не проявляют полного отвержения контактов с приезжими в силу того, что мигранты объективно интегрированы как в сферу профессиональных взаимоотношений с россиянами, так и во взаимодействия на бытовом уровне» [3. С. 119].

В своей работе В.Э. Бойков отмечает: «Местное население более склонно проявлять неприязнь к мигрантам, недовольство их присутствием в контактах с ближайшим окружением, а не с самими приезжими. В какой-то мере это проявление осторожности при отсутствии достаточного личного опыта взаимодействия и наличия негативных стереотипов. Возможно, этим объясняется тот факт, что сами мигранты реже ука-

зывают на то, что они чувствуют неприязненное отношение к себе со стороны местного населения» [2. С. 78]

Показательными являются также данные, отражающие представления россиян о мигрантах, их образе жизни, занятости и трудовой деятельности и т.д. (табл. 1).

Таблица 1. Ответы респондентов на вопрос «Вы скорее согласны или не согласны со следующими суждениями о мигрантах?» (закрытый вопрос, один ответ по каждой строке, %)

Table 1. Respondents' answers to the question "Do you rather agree or disagree with the following judgments about migrants?" (closed question, one answer per line, %).

| | Полностью согласен | Скорее согласен | Скорее не согласен | Не согласен | Затрудняюсь ответить |
|--|--------------------|-----------------|--------------------|-------------|----------------------|
| Работодателям выгоднее брать мигрантов на работу, чем местных жителей | 39 | 42 | 10 | 3 | 6 |
| Большинство мигрантов работают нелегально | 38 | 36 | 12 | 4 | 10 |
| Мигранты соглашались на самую низкую зарплату, что приводит к сдерживанию роста зарплат коренных жителей | 31 | 40 | 18 | 7 | 5 |
| В семьях мигрантов рождается много детей – постепенно коренное население окажется в меньшинстве | 30 | 33 | 15 | 13 | 9 |
| Мигранты работают там, где не хочет работать местное население | 28 | 39 | 20 | 9 | 4 |
| Благодаря мигрантам есть возможность получения более дешевых услуг (ремонт квартир, строительство дач) | 18 | 39 | 22 | 14 | 6 |
| Большинство преступлений в нашем городе совершается с участием мигрантов | 16 | 27 | 24 | 16 | 17 |
| Из-за притока мигрантов повышаются цены на жилье | 14 | 27 | 29 | 15 | 15 |

| | Полностью согласен | Скорее согласен | Скорее не согласен | Не согла- сен | Затрудняюсь ответить |
|--|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| Мигранты привносят этническое и культурное разнообразие в жизнь | 12 | 25 | 33 | 24 | 6 |
| Мигранты служат источником притока дополнительных средств в экономику (при покупке мигрантами квартир, открытии бизнеса) | 12 | 24 | 28 | 22 | 14 |
| Без мигрантов невозможно решить демографическую проблему | 7 | 15 | 25 | 42 | 11 |

Источник: [10]

Подводя итог, можно сделать вывод, что принимающее сообщество воспринимает миграцию скорее как негативное социальное явление. Однако интолерантное отношение к мигрантам, особенно с этнической окраской, ставит под угрозу стабильность, безопасность существования всего социума и свидетельствует о низкой степени готовности принимающего сообщества обеспечить эффективную адаптацию мигрантам.

Полноценная интеграция мигрантов в принимающее сообщество возможна на основе двустороннего взаимодействия как непосредственно самих мигрантов, так и членов принимающего сообщества, что требует адекватных и разнообразных мер государственной миграционной политики, социального взаимодействия, мероприятий на уровне диаспор и т.д.

Источники

1. Баширова Л.С., Кузнецов В.А. Трудовые мигранты: социальная адаптация в принимающем обществе (региональный аспект) // Научный вестник Омской академии МВД России. – 2012. – № 3 (46). – С. 72-75.
2. Бойков В. Э. Социальные аспекты миграции населения // Социологические исследования. – 2007. – № 12. – С. 75-79.
3. Бритвина И.Б., Могиляк Е.Л. Типология жителей российского мегаполиса по отношению к иноэтничным мигрантам // Мир России. – 2018. – № 1. – С. 114-134.
4. Здравомыслов А.Г., Цуциев А.А. Этничность и этническое насилие // Социологический журнал. – 2003. – № 3. – С. 20-50.
5. Коморникова О.М. Характеристики принимающего сообщества как фактор формирования отношения к мигрантам // Вестник Челябинского государственного университета. – 2009. – № 42 (180). Философия. Социология. Культурология. Вып. 15. – С. 77-81.
6. Константинов В.В. Социально-психологическая адаптация мигрантов в принимающем сообществе: условия, периоды, эффекты // Новое в психолого-педагогических исследованиях. – 2017. – № 2 (46). – С.108-115.
7. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом РФ). URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70088244/> (дата обращения: 10.02.2018).
8. Максим Новиков. РФ занимает второе место в мире по числу мигрантов // Российская газета. 12.09.2013 г. URL: <https://rg.ru/2013/09/12/migranty-site.html> (дата обращения: 12.02.2018).

9. Мигранты в России: эффекты присутствия. Пресс-выпуск ВЦИОМ № 3254, 29 ноября 2016 г. <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115969> (дата обращения: 24.04.2018).
10. Мигранты в России: эффекты присутствия. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2016/0707/opros03.php> (дата обращения: 22.01.2018).
11. Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь-декабрь 2017 года с распределением по странам и регионам: URL: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/12162171/> (дата обращения: 12.02.2018).
12. Полякова М.В., Самраилова Е.К., Ананченкова П.И., Шапиро С.А. Развитие системы трудовой адаптации миграционных потоков на региональных рынках труда. – М.; Берлин, 2017.
13. Савва М.В., Савва Е.В. Пресса, власть и этнический конфликт (взаимосвязь на примере Краснодарского края). – Краснодар, 2002.
14. Сайко З.В., Кондаков И.В., Галич З.Н., Бездидько А.В., Ахиезер А.С. Субъект во времени социального бытия: историческое выполнение пространственно-временного континуума социальной эволюции. – М., 2006.
15. Явкин Н.В. Взаимодействие мигрантов и принимающего сообщества // Традиции и инновации в строительстве и архитектуре. Социально-гуманитарные и экономические науки сборник статей. – Самара, 2016. – С. 30-34.
16. Al Ariss A., & Syed J. Capital Mobilization of Skilled Migrants: A Relational Perspective. *British Journal of Management*, 22 (2), 2011. P. 286-304.
17. Ananchenkova P., Kuznetsov M. Distance Learning Technologies in Training of Migrant Workers// *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*. – EpSBS, Volume XVIII.
18. Chen S., Leung C. Facilitating Adaptation and Intercultural Contact: The Role of Bicultural Integration and Multicultural Ideology in Dominant and Non-Dominant Groups // *International Journal of Intercultural Relations*, 10, 2014. P. 17-35.
19. Khaliman Z. Socio-cultural Adaptation of Migrants: Theoretical and Methodological Aspect // *American-Eurasian Journal of Scientific Research* 7 (5), 2012. P.187-192.
20. Magnani N. Adult vocational training for migrants in North-East Italy // *International Migration*. Vol. 53(3). 2015. P.150-167.

PROBLEMS OF PERCEPTION OF MIGRANTS IN THE HOST COMMUNITY

By Reza Hazeli¹

¹Moscow State University named after M. V. Lomonosov, Moscow, Russian Federation

Information about the author: Reza Hazeli is a post-graduate student of the Sociology Department of the Moscow State University named after M. V. Lomonosov. Address: 119234, Russia, Moscow, Leninskie Gory, MGU, 1, block 33. Phone +7 (495) 939-46-98. E-mail: soc@socio.msu.ru

Summary. The article deals with the problems of the host community arising in the process of interaction and integration of migrants. Integration of a migrant into the receiving society is the final stage of the migration process, which is a deep integration of a migrant into the receiving society according to one of the integration models adopted/unadopted by the state (multiculturalism, segregation, selection, isolation, integration). The effectiveness of adaptation of migrants in the host community is seen, on the one hand, as if a migrant and his descendants get a full sense of belonging to the host society, on the other hand, society takes migrants and their descendants for "at home among his own". The main condition for the effective integration of migrants in the host community is a significant weakening (almost a gap) of kinship, clannish, property and other ties with the former place of residence. The author notes that the intolerance to migrants, especially those with ethnic color, jeopardizes the stability and

security of the entire society and indicates that the host community is hardly ready to ensure effective adaptation to migrants. Full integration of migrants into the host community is possible through bilateral cooperation between migrants themselves and members of the host community.

Key words: migration, host community, perception, social aspects.

References

1. Bashirova L.S., Kuznecov V.A. Trudovye migranty: social'naya adaptaciya v primayushchem obshchestve (regional'nyy aspekt) // Nauchnyy vestnik Omskoj akademii MVD Rossii. – 2012. – № 3 (46). – S. 72-75.
2. Bojkov V. Eh. Social'nye aspekty migracii naseleniya // Sociologicheskie issledovaniya. – 2007. – № 12. – С. 75-79.
3. Britvina I.B., Mogil'chak E.L. Tipologiya zhitelej rossijskogo megapolisa po otnosheniyu k inoehtnichnym migrantam // Mir Rossii. – 2018. – № 1. – S. 114-134.
4. Zdravomyslov A.G., Cuciev A.A. Ehtnichnost' i ehtnicheskoe nasilie // Sociologicheskij zhurnal. – 2003. – № 3. – S. 20-50.
5. Komornikova O.M. Harakteristiki primayushchego soobshchestva kak faktor formirovaniya otnosheniya k migrantam // Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2009. – № 42 (180). Filosofiya. Sociologiya. Kul'turologiya. Vyp. 15. – S. 77-81.
6. Konstantinov V.V. Social'no-psihologicheskaya adaptaciya migrantov v primayushchem soobshchestve: usloviya, periody, ehffekty // Novoe v psihologo-pedagogicheskikh issledovaniyah. – 2017. – № 2 (46). – S. 108-115.
7. Koncepciya gosudarstvennoj migracionnoj politiki Rossijskoj Federacii na period do 2025 goda (utv. Prezidentom RF). URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70088244/> (data obrashcheniya: 10.02.2018).
8. Maksim Novikov. RF zanimaet vtoroe mesto v mire po chislu migrantov // Rossijskaya gazeta. 12.09.2013 g. URL: <https://rg.ru/2013/09/12/migranty-site.html> (data obrashcheniya: 12.02.2018).
9. Migranty v Rossii: ehffekty prisutstviya. Press-vypusk VCIOM № 3254, 29 noyabrya 2016 g. <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115969> (data obrashcheniya: 24.04.2018).
10. Migranty v Rossii: ehffekty prisutstviya. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2016/0707/opros03.php> (data obrashcheniya: 22.01.2018).
11. Otdel'nye pokazateli migracionnoj situacii v Rossijskoj Federacii za yanvar'-dekabr' 2017 goda s raspredeleniem po stranam i regionam: URL: <https://mvd.rf/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/12162171/> (data obrashcheniya: 12.02.2018).
12. Polyakova M.V., Samrailova E.K., Ananchenkova P.I., Shapiro S.A. Razvitie sistemy trudovoj adaptacii migracionnyh potokov na regional'nyh rynkah truda. – M.; Berlin, 2017.
13. Savva M.V., Savva E.V. Pressa, vlast' i ehtnicheskij konflikt (vzaimosvyaz' na primere Krasnodarskogo kraja). – Krasnodar, 2002.
14. Sajko Z.V., Kondakov I.V., Galich Z.N., Bezdid'ko A.V., Ahiezer A.S. Sub»ekt vo vremeni social'nogo bytiya: istoricheskoe vypolnenie prostranstvenno-vremennogo kontinuum social'noj ehvolucii. – M., 2006.
15. Yavkin N.V. Vzaimodejstvie migrantov i primayushchego soobshchestva // Tradicii i innovacii v stroitel'stve i arhitekture. Social'no-gumanitarnye i ehkonomicheskie nauki sbornik statej. – Samara, 2016. – S. 30-34.
16. Al Ariss A., & Syed J. Capital Mobilization of Skilled Migrants: A Relational Perspective. British Journal of Management, 22 (2), 2011. P. 286-304.
17. Ananchenkova P., Kuznetsov M. Distance Learning Technologies in Training of Migrant Workers // The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences. – EpSBS, Volume XVIII.
18. Chen S., Leung C. Facilitating Adaptation and Intercultural Contact: The Role of Bicultural Integration and Multicultural Ideology in Dominant and Non-Dominant Groups // International Journal of Intercultural Relations, 10, 2014. P. 17-35.
19. Khaliman Z. Socio-cultural Adaptation of Migrants: Theoretical and Methodological Aspect // American-Eurasian Journal of Scientific Research 7 (5), 2012. P.187-192.
20. Magnani N. Adult vocational training for migrants in North-East Italy. International Migration. Vol. 53(3). 2015. P.150-167.

О трудовых статистических градациях населения

Рофе А.И.¹

¹ Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация

Сведения об авторе: Рофе Александр Иосифович – профессор кафедры экономики труда и управления персоналом АТиСО, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, почетный работник высшего профессионального образования РФ. Адрес: 119454, г. Москва, ул. Лобачевского, д. 90. Тел. 8-963-620-09-20. E-mail: rofe-ai@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматриваются различные статистические градации населения по трем признакам: по отношению к возрасту, по отношению к трудоспособности и по отношению к занятости/незанятости в общественном производстве. Критическому анализу подвергнуты термины «рабочая сила», «потенциальная рабочая сила» и «недоиспользованная рабочая сила», введенные резолюцией 19-й МКСТ и Росстатом. Противоречивость термина «рабочая сила» определяется, во-первых, тем, что он имеет много смысловых вариантов: способность к труду; занятые плюс безработные; работники и люди в определенном возрасте, ищущие работу; все работники; наемные работники и люди, ищущие наемную работу; персонал предприятия и др. Многосмысловая трактовка термина обязывает авторов точно называть, в каком смысле он употребляется, но это редко кто делает, что приводит к разного рода недоразумениям; во-вторых, термин «рабочая сила» в марксистской трактовке как способность человека к труду стал исходным положением для обоснования сомнительной теории эксплуатации рабочего класса. Это настолько скомпрометировало термин, что от него только по этому основанию следовало бы отказаться. В-третьих, термин «рабочая сила» вообще оскорбителен для человека. Он воспринимается как грубая физическая сила. Главная же сила человека не в способности перемещать определенные тяжести, а в его интеллекте. В-четвертых, использование термина «рабочая сила» порождает совершенно невероятные понятия, такие, например, как «стоимость рабочей силы», «цена рабочей силы», «иностранная рабочая сила», «рабочая сила с высшим образованием», «затраты работодателя на рабочую силу» и множество других. Людьюми не торгуют. Стоимость имеет не рабочая сила, а труд людей, выражаемый на конкурентных рынках труда величиной заработной платы. Так что понятия «стоимость рабочей силы» и «рынок рабочей силы» не имеют экономического смысла. В статье дается обоснование иным терминам, обозначающим указанные категории населения: реальные ресурсы для труда, потенциальные ресурсы для труда, недоиспользованные ресурсы для труда и др.

Ключевые слова: стандарты статистики труда, ресурсы для труда, рабочая сила, потенциальная рабочая сила, недоиспользованная рабочая сила.

Для цитирования: Рофе А.И. О трудовых статистических градациях населения. Труд и социальные отношения. Том. 29. № 3. 2018. С. 154-165. DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-154-165

Введение. Точность и однозначность терминологии представляется важнейшим требованием науки и ее атрибутом. С проблемой точности используемых терминов и понятий приходится иметь дело и при рассмотрении статистических показателей разных категорий населения. Население страны имеет сложную структуру, отражающую его демографический состав, социальные, экономические, этнические, географические, антропологические, религиозные, медицинские, трудовые и другие характеристики. Среди трудовых характеристик можно выделить структуру по отношению к возрасту, по отношению к трудоспособности и по отношению к занятости/незанятости в обществен-

ном производстве. Последняя содержит, по моему мнению, несколько противоречивых понятий, после анализа которых дается обоснование замены их более подходящими.

Трудовые градации населения. В соответствии с действующим законодательством *в зависимости от возраста* все население разделено на три неравные части:

- лица моложе трудоспособного возраста (сейчас – от рождения до 15 лет включительно);
- лица в трудоспособном (рабочем) возрасте: в России женщины от 16 до 54 лет, мужчины от 16 до 59 лет включительно;
- лица старше трудоспособного, т.е. пенсионного возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости: в России женщины – с 55, мужчины – с 60 лет.

В зависимости от способности к труду различают лиц трудоспособных и нетрудоспособных. При этом, как это происходит в реальной жизни, могут быть нетрудоспособные лица в трудоспособном возрасте, например инвалиды 1-й и 2-й групп допенсионного возраста, и трудоспособные лица в нетрудоспособном возрасте, например, подростки от четырнадцати лет (а в организациях кинематографии, театрах, цирках и других театральных и концертных организациях, при соблюдении определенных условий, это могут быть подростки, не достигшие возраста четырнадцати лет), и работающие пенсионеры по старости. Наконец существует деление населения *в зависимости от занятости/незанятости в общественном производстве*.

19-я Международная конференция статистиков труда, прошедшая в октябре 2013 года, ввела новые стандарты статистики труда, которые сосредоточены в «Резолюции I. Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы» от 11 октября 2013 г. [20]. На этом основании приказом Росстата от 31 декабря 2015 г. № 680 утверждена «Официальная статистическая методология формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы» [16].

Принципиальное отличие обновленных международных стандартов в области статистики труда состоит в том, что вместо концепции экономической активности введена концепция участия в трудовой деятельности и концепция недоиспользования рабочей силы.

Вот как выглядят трудовые статистические градации населения с учетом Рекомендаций 19-й Конференции статистиков труда (рис. 1).

Критический анализ термина «рабочая сила». Более 20 лет в своих статьях и учебниках я критикую противоречивый и сомнительный термин «рабочая сила» [23; 22; 21; 25. С. 93-99; 108, 117, 122; 24. С. 52-54], но никаких возражений и контраргументов в ответ на критику не следует. Получается – «глас вопиющего в пустыне».

Термин оказался очень живучим. За этот же период различным его аспектам посвящено достаточное количество работ. В большинстве из них рассматриваются вопросы качества и оценки так называемой рабочей силы. Так, в монографии М.Ф. Симоновой исследуются проблемы формирования и реализации стратегии повышения качества рабочей силы [26], в кандидатских диссертациях Ю.С. Куприянова – качество и конкурентоспособность рабочей силы [12], Г.М. Галеевой – качественная неоднородность рабочей силы в период становления рынка труда [3], Е.А. Быковой – качественная и количественная оценка рабочей силы в современной России [1], О.Н. Неуныловой – оценка, динамика, резервы повышения качества рабочей силы [15]. Качество рабочей силы исследуется в статьях А.А. Разумова и В.П. Дрямова [19], О.И. Дудиной [5], О.И. Кулебакина [11], О.А. Затеякина [7], в монографии В.А. Перевозчикова, Г.П. Гагаринской [17] и др. Социально-философский анализ создания рынка рабочей силы в ходе реформиро-

| | | | | | | | | | | |
|---|--|--|---------------------------------|---|--|---|--|---|----------------------|-----------------------|
| По отношению к трудоспособности | Нетрудоспособное | Трудоспособное | Трудоспособное | Нетрудоспособное (инвалиды I и II группы) | Трудоспособное (работающие пенсионеры) | Нетрудоспособное | | | | |
| | В дорабочем (моложе трудоспособного) возрасте: дети от рождения до 15 лет включительно | В трудоспособном возрасте: мужчины – 16-54 года женщины – 16-59 лет, женщины – 60 лет и старше, женщины – 55 лет и старше | | | В послерабочем (пенсионном, нетрудоспособном) возрасте: мужчины – 60 лет и старше, женщины – 55 лет и старше | | | | | |
| НАСЕЛЕНИЕ | | | | | | | | | | |
| По отношению к занятости и не занятости (регламентация МКСТ и Росстата) | Рабочая сила | | | Прочие (не занятые и не безработные) | | | | | | |
| | Занятые | | | Безработные | | Потенциальная рабочая сила (не занятые лица, выходящие на пенсию в трудоспособном возрасте) | Дети, в том числе не занятые подростки | Прочие, не занятые в общественном производстве и не работающие пенсионеры по возрасту | | |
| | | | | Зарегистрированные | Не зарегистрированные | | | | | |
| | Население в трудоспособном возрасте | | | в трудоспособном возрасте | | | | | Не полностью занятые | Не зарегистрированные |
| | | | | Подростки и пенсионеры | | | | | | |
| | | | | Подростки и пенсионеры | | | | | | |
| Полностью занятые | | | Недоиспользованная рабочая сила | | | Прочее население | | | | |

Рис. 1. Состав населения по разным группировочным признакам

Figure 1. Population mix according to different grouping criteria

Источник: разработка автора.

вания России осуществил в докторской диссертации И.Д. Коротец [10]. В монографии Ю.Г. Лысенко, Ю.Т. Олейник и А.Е. Алтухова исследуются модели управления квалифицированной рабочей силой [13], особенности и динамика структуры российской рабочей силы рассматриваются в статье Р.И. Капелюшникова [9], в статье В.Ф. Потуданской, О.К. Комарова и Е.О. Алифер представлен отечественный и зарубежный опыт формирования затрат на рабочую силу [18], раскрытие понятия рабочей силы представлено в работах Д.Ю. Ясинского [30],

О.А. Затепакина и Д.Ю. Ясинского [7]. А.Г. Ситикенова рассмотрела гендерное равенство использования рабочей силы в условиях формирования цифровой экономики [28].

Во всех этих работах термин «рабочая сила» представлен в той или иной интерпретации – от способности к труду до грубой физической силы, при этом преобладает объективистский подход, когда отмечают, что имеются разные определения этого термина, но их критический анализ отсутствует.

В России последние два года этот термин получил ещё большее распространение на основе решений 19-ой МКСТ и, соответственно, Росстата за счет введения таких понятий, как «потенциальная рабочая сила» и «недоиспользование рабочей силы».

Попытаюсь изложить мою аргументацию против использования термина «рабочая сила» и его производных.

Во-первых, этот термин имеет много смысловых вариантов: способность к труду (К. Маркс) [13. С. 178]; занятые плюс безработные (МКСТ, Росстат); работники и люди в определенном возрасте, ищущие работу (Р. Эренберг, Р. Смит) [29. С. 34]; все работники (в некоторых публикациях МОТ и довольно часто в обиходе) [6. С. 219]; наемные работники и люди, ищущие наемную работу; персонал предприятия (в обиходе) и др.

Многосмысловая трактовка термина обязывает авторов точно называть, в каком смысле он употребляется, но этого (за исключением резолюций МКСТ, Методологических пояснений Росстата и некоторых других работ, которые находятся в явном меньшинстве по сравнению со всеми работами, в которых употребляется термин «рабочая сила») практически никто не делает, что нередко приводит к разного рода недоразумениям.

Так, например, в «Энциклопедии статистических терминов», том 5 – «Демографическая и социальная статистика», в статье «Рынок труда» [4] этот термин встречается без всяких пояснений 18 раз и все в разных значениях, от «способности к труду» до «безработных». Вот одна из фраз этой статьи: «Граждане, будучи собственниками рабочей силы, имеют цель подыскания подходящей оплачиваемой работы». Здесь под рабочей силой понимается способность человека к труду, так как собственниками рабочей силы могут быть только ее носители – люди (не могут же они быть собственниками других занятых людей и безработных, как это следует из понятия «рабочая сила», данного Росстатом?). Подходящую работу ищут люди, ее не имеющие, то есть безработные (правда, некоторые занятые работники, не удовлетворенные условиями своей работы, также могут исподволь подыскивать другую работу). Термин один, но он обозначает разные понятия. И таких фраз в упомянутой статье много. Каждый раз нужно соображать, а что же авторы имеют в виду? Встречаются и такие фразы, когда вообще невозможно понять смысл написанного, например, фраза из той же статьи: «Конъюнктура рынка труда – взаимодействие и соотношение спроса и предложения рабочей силы, складывающейся под воздействием конкретной экономической ситуации». Здесь под понятием «рабочая сила» может подразумеваться и способность к труду, и безработные. Подробнее об этом я написал в одной из статей [26]. Так что, уже только по этому критерию – полисемантической – термин «рабочая сила» без дополнительных разъяснений мало пригоден для употребления.

Во-вторых, термин «рабочая сила» в марксистской трактовке как способность человека к труду стал исходным положением для обоснования сомнительной теории эксплуатации рабочего класса. Смысл ее заключался в том, что, якобы, только труд наемного работника является источником всей добавленной стоимости товара, но за свой труд работник получает не сумму добавленной стоимости (по Марксу – стоимости труда), а меньшую величину, которую Маркс назвал стоимостью рабочей силы, то есть стоимостью способностей человека к труду. Эта теория, будучи абсолютно не обоснованной, вселяла надежды множеству людей на возможность построения счастливой жизни путем пролетарских революций. И не только вселяла надежды, но и подвигла большевиков на октябрьский переворот, принесший неисчислимые человеческие жертвы и лишения многострадальному народу нашей страны. Чем все это закончилось, мы знаем. Это был почти заведомый обман, так как Маркс в конце жизни сам стал скептически отзываться об «открытых» им «вечных великих законах», пытался модифицировать некоторые элементы своей доктрины, но видел, что это приведет к разрушению всего здания, и не рискнул этого сделать [2. С. 18-19]. Это настолько скомпрометировало термин «рабочая сила», что от него следовало бы отказаться. Тем более, что, в зависимости от контекста, всегда можно найти другой соответствующий термин, точно обозначающий это явление, без использования злополучного словосочетания «рабочая сила».

В-третьих, термин «рабочая сила», по моему мнению, вообще оскорбителен для человека. Он воспринимается как грубая физическая сила. Но ведь главная сила человека заключается не в способности перемещать определенные грузы на единицу расстояния в единицу времени (по аналогии с единицей мощности – лошадиной силой), а в его интеллекте. Если статистику под рабочей силой понимают численность занятых и безработных людей, независимо от их специальности и уровня квалификации, то получается, что можно говорить о численности работников, например, науки или государственного управления как рабочей силе науки или государственного управления? Но ведь это нелепо. Да и на предприятиях, кроме рабочих, имеются руководители, специалисты. Как все это укладывается в понятие «рабочая сила»?

В-четвертых, использование термина «рабочая сила» порождает совершенно невероятные понятия, такие, например, как «стоимость рабочей силы», «цена рабочей силы», «иностранная рабочая сила», «рабочая сила с высшим образованием», «затраты работодателя на рабочую силу» и множество других. Так, в упомянутом 5 томе «Энциклопедии статистических терминов» (а ведь она – Энциклопедия – подготовлена Росстатом с НИУ «Высшая школа экономики» с привлечением сотрудников НИИ и вузов, экспертов министерств и ведомств!) в статье «Рынок труда» встречаем фразу: «Спрос и предложение рабочей силы..., влияющие на стоимость и цену рабочей силы». В диссертации И.Д. Коротца также исследуется рынок рабочей силы [10]. Это К. Маркс говорил о стоимости рабочей силы как способности к труду, которая меньше, чем цена труда, но ведь современные статистики под рабочей силой понимают людей, а конкретнее – людей, занятых в общественном производстве и безработных. Могут ли люди, занятые или безработные, иметь стоимость или цену? Людьюми ведь не торгуют (за исключением уголовно наказуемой работорговли). Стоимость (цену, что одно и то же) имеет ТРУД людей, выражаемый на конкурентных рынках труда величиной заработной платы. Так что фразы «стоимость рабочей силы» и «рынок рабочей силы» бессодержательны, они не имеют экономического смысла. А как понять фразу «затраты работодателя на рабочую силу»? Разве работодатель несет затраты на безработных, являющихся частью рабочей силы в трактовке Росстата? Он несет затраты на персонал.

Показательна в этом отношении статья В.Ф. Потуданской, О.К. Комарова и Е.О. Алифер «Отечественный и зарубежный опыт формирования затрат на рабочую силу», в которой сказано: «В контексте настоящей статьи, употребляя термин «затраты на рабочую силу», авторы подразумевают совокупные затраты на персонал предприятий» [18. С. 889]. Зачем же называть вещи не своими именами? А что означает фраза: «Привлечение иностранной рабочей силы»? Привлекаются иностранные работники, а не их сила, привлекают их, чтобы они работали, а не для того, чтобы они были безработными, в то время как рабочая сила в той же трактовке Росстата – это не только работники, но и те, кто работы не имеет, несмотря на желание работать и активный поиск работы. Ничего этого не было бы, если бы в каждом конкретном случае вместо нелепого термина «рабочая сила» употреблялось понятие с конкретным названием того, что оно выражает. Способность к труду нужно и называть способностью к труду, затраты работодателя на персонал так и называть затратами работодателя на персонал, иностранных работников так и называть. Что касается совокупности занятых и безработных, то ведь было хорошее название «экономически активное население», можно говорить и о ресурсах для труда, причем занятые – это используемые ресурсы, безработные – чистые ресурсы. Я сознательно избегаю термина «трудовые ресурсы», говоря о ресурсах для труда (правда, в переводе на английский язык оба термина пишутся одинаково).

Сам по себе термин «трудовые ресурсы» вполне мог бы быть в научном литературном обороте, если бы он не нес бремя тяжелой наследственности, связанной с нарушением прав человека. Сохраняя термин «трудовые ресурсы», мы вольно или невольно придаем ему то содержание, которое было сформулировано при появлении его в научном обороте в одной из статей академика С.Г. Струмилина в 1922 году и затем многие десятилетия в этом качестве применялось на практике в СССР. Тогда к трудовым ресурсам наряду с реальными ресурсами относили и трудоспособных лиц в трудоспособном возрасте, не занятых трудовой деятельностью и не обучающихся.

Словом «ресурсы» обозначаются средства, запасы, возможности, источники чего-либо. Неправильно называть ресурсами то, что не может быть использовано. Ресурс – это именно то, что предназначено для использования и может на законных основаниях быть использовано или, в данном случае, привлечено к труду.

Действительно, в экономике наряду с различными ресурсами присутствуют и человеческие ресурсы, т.е. ресурсы для трудовой деятельности, ресурсы для труда. Но обозначать их термином «трудовые ресурсы» – значит продолжать отстаивать опровергнутую жизнью позицию об обязательности труда. Понятие «трудовые ресурсы», по нашему мнению, может иметь лишь исторический аспект – дескать, было такое понятие. Применение же его для обозначения ресурсов для труда искажает содержание последних. Казалось бы, словосочетание «трудовые ресурсы» безобидно, но оно скомпрометировано, так как обозначало уродливое явление советской действительности. Это нужно понять и принять.

Теперь рассмотрим новое понятие **«потенциальная рабочая сила»**. К этой категории населения 19-я МКСТ и, соответственно, Росстат относят численность незанятых лиц, выражающих заинтересованность в определённой форме трудовой деятельности, для которых, однако, существующие условия ограничивают активные поиски работы и/или готовность приступить к работе. Конкретнее, это все лица трудоспособного возраста, которые в течение короткого учетного периода не были ни занятыми, ни безработными, а также:

а) предпринимали действия в поисках работы, были не готовы приступить к работе в настоящий момент, однако могут быть готовы приступить к работе в течение последующего периода;

б) не предпринимали действий в поисках работы, однако хотели работать и были готовы приступить к работе в настоящий момент.

Если рабочая сила – это сумма численности занятых и безработных, то почему потенциальная рабочая сила – это только незанятые лица, выражающие заинтересованность...? Получается, что в этом случае рабочая сила – это только определённая категория незанятых граждан, а не то, что указано в определении понятия «рабочая сила». Этого противоречия можно было бы избежать, если взамен термина «рабочая сила» для обозначения указанной категории людей употребить термин «потенциальные ресурсы для труда», «потенциальные работники», а можно и «трудовые резервы» или еще как-то, но только не потенциальная рабочая сила.

Понятие «недоиспользование рабочей силы» столь же неудачно, как и предыдущее понятие.

У статистиков оно характеризуется следующими показателями:

а) *неполная занятость* с точки зрения величины рабочего времени, когда фактическая его продолжительность у занятых работников меньше, чем нормальная его продолжительность, установленная законом;

б) *безработица*, отражающая активный поиск работы незанятыми лицами, которые готовы приступить к трудовой деятельности;

в) *потенциальная рабочая сила*, т.е. незанятые лица, выражающие заинтересованность в трудовой деятельности, однако конкретные условия ограничивают их активные поиски работы и/или их готовность приступить к работе.

Действительно, очень трудно подобрать название для такой категории населения, в которую искусственно объединены три совершенно разные группы населения: недоиспользованные работники (не полностью занятые), полностью не используемые люди, которые хотят работать, ищут работу и готовы к ней немедленно приступить (безработные) и потенциальные работники, которые ищут работу, но не готовы к ней приступить, или готовы к работе, но ее не ищут. Как их ни назови, все получается не очень складно. Но, коль скоро, 19-я МКСТ такую сложную категорию населения выделило, ее нужно как-то назвать. Назвали «недоиспользованная рабочая сила». Повторяя, что термин «рабочая сила» сам по себе имеет много недостатков, полагаю, что эту группу населения лучше бы назвать «недоиспользованные ресурсы для труда». С учетом сказанного, градации населения по их отношению к занятости и незанятости могут быть представлены в следующем виде (рис. 2).

На рис. 2 ресурсы для труда разделены на реальные (занятые в общественном производстве и безработные) и потенциальные. Из всей совокупности ресурсов для труда выделена категория населения, представляющая недоиспользованные ресурсы для труда. Такое название соответствующих категорий населения представляется более обоснованным, нежели названия, приведенные на рис. 1, поскольку в нем так называемая потенциальная рабочая сила не попадает в категорию населения «рабочая сила».

Таковы соображения относительно некоторых трудовых статистических градаций населения.

Выводы. Считаю целесообразным и полезным обратить внимание отечественных и зарубежных статистиков на необходимость критического отношения к одиозному термину «рабочая сила», так как с ним связано достаточное количество негативных представлений и противоречивых понятий. Альтернативой этому термину и другим терминам, включающим в себя это понятие («потенциальная рабочая сила», «недоиспользованная рабочая сила») могут быть более определенные термины: «ресурсы для труда», «потенциальные ресурсы для труда» и «недоиспользованные ресурсы для труда».

| НАСЕЛЕНИЕ | | | | | | |
|---|------------------------|---------------------------|----------------------|---|--|--|
| РЕСУРСЫ ДЛЯ ТРУДА | | | | Прочие (не занятые в общественном производстве и не безработные) | | |
| Реальные ресурсы для труда | | | | Потенциальные ресурсы для труда | | |
| Занятые (в общественном производстве) | | | | (незанятые лица, выражающие заинтересованность в трудовой деятельности, но для которых существуют ограничивающие условия: активный поиск работы и/или готовность приступить к работе) | | |
| в трудоспособном возрасте | подростки и пенсионеры | Безработные | | Не зарегистрированные | | |
| | | Зарегистрированные | | Не зарегистрированные | | |
| | | в трудоспособном возрасте | | поиск работы и/или готовность приступить к работе) | | |
| | | Не полностью занятые | | поиск работы и/или готовность приступить к работе) | | |
| | подростки и пенсионеры | | Не полностью занятые | | поиск работы и/или готовность приступить к работе) | |
| Полностью занятые (используемые ресурсы для труда) | | | | Прочее население | | |
| Дети, в том числе не занятые в общественном производстве подростки | | | | Прочие, не занятые в общественном производстве способные люди в трудоспособном возрасте | | |
| Не работающие инвалиды в трудоспособном возрасте и не работающие пенсионеры по возрасту | | | | Не работающие инвалиды в трудоспособном возрасте и не работающие пенсионеры по возрасту | | |

Рис. 2. Состав населения по отношению к занятости и беззанятости

Figure 2. Population mix in relation to employment and unemployment

Источник: разработка автора.

Источники

1. Быкова Е.А. Рабочая сила в современной России: качественная и количественная оценка: автореф. дис. ...канд. экон. наук. – М., 2011.
2. Гайдар Е., Мау В. Марксизм: между научной теорией и «светской религией» (либеральная апология) // Вопросы экономики. – 2004. – № 5. – С. 4-27.
3. Галева Г.М. Качественная неоднородность рабочей силы в период становления рынка труда: автореф. дис. канд. экон. наук. – Казань, 2005.
4. Демографическая и социальная статистика. Энциклопедия статистических терминов в 8 томах. Т. 5. – М., 2011. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/stbook11/tom5.pdf (дата обращения: 21.12.2017)
5. Дудина О.И. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий // Кадры предприятия. – 2007. – № 4.
6. Заработная плата: рабочее образование / МОТ. – Венгрия, 1997.
7. Затепакин О.А. Рискогенность формирования качества рабочей силы в современных социально-экономических условиях // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2015. – № 1 (29).
8. Затепакин О.А., Ясинский Д.Ю. Понятие рабочей силы: проблема отождествления и новый взгляд // Фундаментальные исследования. – 2017. – № 7.
9. Капелюшников Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика // Вопросы экономики. – 2006. – № 10. – С. 19-40.
10. Коротец И.Д. Проблема создания рынка рабочей силы в ходе реформирования России: социально-философский анализ: автореф. дис. д-ра филос. наук. – Ростов-н/Д., 1995.
11. Кулебакина О.И. Современные подходы к исследованию качества рабочей силы // Вестник КемГУ. – 2013. – № 1 (53).
12. Куприянов Ю.С. Качество и конкурентоспособность рабочей силы на региональном рынке труда: автореф. дис. канд. экон. наук. – М., 2002.
13. Лысенко Ю.Г., Олейник Ю.Т., Алтухов А.Е. Модели управления квалифицированной рабочей силой: монография. – Донецк, 2005.
14. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 23.
15. Неунылова О.Н. Качество рабочей силы: оценка, динамика, резервы повышения (По предприятиям машиностроения Самарской области): автореф. ... канд. экон. наук. – Самара, 2002.
16. Официальная статистическая методология формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой международной конференцией статистиков труда. – Приложение, утверждённое приказом Росстата от 31 декабря 2015 г. № 68000. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71222398/> (дата обращения: 21.12.2017).
17. Перевозчиков В.А., Гагаринская Г.П. Развитие стратегии и тактики повышения качества рабочей силы на предприятиях сервисного обслуживания: монография. – Самара, 2006.
18. Потуданская В.Ф., Комаров О.К., Алифер Е.О. Отечественный и зарубежный опыт формирования затрат на рабочую силу // Российское предпринимательство. – 2016. – Т. 17. – № 7. – С. 19-30.
19. Разумов А.А., Дрямов В.П. Качество рабочей силы: от теории к практике // Уровень жизни населения регионов России. – 2007. – № 8/9.
20. Резолюция 1. Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, принятая 19-ой Международной конференцией статистиков труда 11 октября 2013 г. URL: <http://www.gks.ru/metod/resol.pdf> (дата обращения: 21.12.2017).
21. Рофе А.И. Еще раз о рабочей силе и человеческом капитале // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 3. – С. 13-19.
22. Рофе А.И. О некоторых основополагающих вопросах о труде: материал для дискуссии // Известия Академии труда и занятости. – 2002. – № 1-2.
23. Рофе А.И. О содержании понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» // Человек и труд. – 1997. – № 3.
24. Рофе А.И. Основные экономические воззрения в области экономики труда // Развитие теории и практики экономики труда: коллективная монография. – М.; Берлин, 2017. – С. 43-55.

25. Рофе А.И. Словарь-справочник по экономике труда. – М.; Берлин, 2017.
26. Рофе А.И. Термин – рабочая сила: теория и практика // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2014. – № 4. – С. 40-44.
27. Симонова М.В. Стратегия и механизмы управления качеством рабочей силы на предприятиях стройиндустрии. – М., 2008.
28. Ситикенова А.Г. Гендерное равенство использования рабочей силы в условиях формирования цифровой экономики // Проблемы современной экономики: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Самара, август 2017 г.). – Самара, 2017.
29. Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / пер. с англ., под науч. ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рощина. – М., 1996.
30. Ясинский Д.Ю. Соотношение понятия рабочей силы с категориями «трудовые ресурсы», «экономически активное население» и «трудовой потенциал» // Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации: сб. статей VI Междунар. научно-практич. конференции 25 марта 2017 г. – Пенза, 2017.
31. Bosworth D., Dawkins P., Stromback T. The Economics of the Labour Market. Addison Wesley Longman Limited, 1996.
32. Gunderson M., Riddell W. C. Labour Market Economics. Theory, evidence and policy in Canada. 2nd ed. McGraw Ryerson Limited, 1988.
33. McConnell C. R., Brue S. L. Contemporary Labor Economics, 1992.
34. Sapsford D., Tzannatos Z. The Economics of the Labour Market. Macmillan Press LTD, 1993.

ON LABOR STATISTICAL GRADATIONS OF THE POPULATION

By A. I. Rofe¹

¹Academy of labor and social relations, Moscow, Russian Federation

Information about the author: Alexander Iosifovich Rofe is a Professor of the Department of labor economics and HR management of the Academy of labor and social relations, Doctor of Economic Sciences, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Honorary Educationalist of the Russian Federation. Address: Lobachevskogo St 90, Moscow, 119454. Tel. +7 (963) 620 09 20. E-mail: rofe-ai@yandex.ru

Summary. The author in his article deals with various statistical gradations of the population as per three factors: in relation to age, in relation to working capacity and in relation to employment/unemployment in social production. The author critically analyzes the terms “labor force”, “potential labor force” and “underutilized labor force” introduced by the resolution of the 19th ICLS and Rosstat. The term “labor force” is conflicting, because first of all it has many shades of meaning, such as the employability; the employed plus the unemployed; the workers and the job-seekers of certain age; all employees; the employees and the people seeking employment; the staff of the enterprise, etc. Due to the multi-meaning interpretation of this term, the authors are obligated to state exactly, in what sense it is used. It is rarely done however, which leads to all sorts of misunderstandings. Secondly, the term “labor force” as a person’s ability to work in the Marxist interpretation has become the starting point for the justification of the questionable theory of the exploitation of the working class. This has compromised the term so much that it should be abandoned for that reason alone. Thirdly, the term “labor force” is generally offensive to the individual. It is perceived as a brute manual force. But the main force of a person is not in the ability to move certain weights, but in his intelligence. Fourthly, the use of the term “labor force” gives rise to very improbable concepts and terms, such as “manpower costs”, “manpower price”, “foreign labor force”, “college-bred labor force”, “employer labor costs” and many others. People do not sell. It is not the labor force that costs, but the labor of people denominated in

the value of wages in competitive labor markets. So the terms “manpower costs” and “labor market” are economically meaningless. The author also bottoms other terms denoting the said categories of population: real resources for labor, potential resources for labor, underutilized resources for labor, etc.

Key words: labor statistics standards, resources for labor, manpower, potential labor force, underutilized labor force.

References

1. Bykova E.A. Rabochaya sila v sovremennoj Rossii: kachestvennaya i kolichestvennaya ocenka: avtoref. dis...kand. ehkon. nauk. – M., 2011.
2. Gajdar E., Mau V. Marksizm: mezhdunarodnoj teorii i «svetskoj religii» (liberal'naya apologiya) // Voprosy ehkonomiki. – 2004. – № 5. – S. 4-27.
3. Galeeva G.M. Kachestvennaya neodnorodnost' rabochej sily v period stanovleniya rynka truda: avtoref...dis. kand. ehkon. nauk. – Kazan', 2005.
4. Demograficheskaya i social'naya statistika. EHnciklopediya stati-sticheskih terminov v 8 tomah. T. 5. – M., 2011. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/stbook11/tom5.pdf (data obrashcheniya: 21.12.2017).
5. Dudina O.I. Sovremennye trebovaniya proizvodstva k kachestvu rabochej sily i ocenka personala predpriyatij // Kadry predpriyatiya. – 2007. – № 4.
6. Zarabotnaya plata: rabochee obrazovanie / MOT. – Vengriya, 1997.
7. Zatepyakin O.A. Riskogennost' formirovaniya kachestva rabochej sily v sovremennyh social'no-ehkonomicheskikh usloviyah // Vestnik Tomsogo gosudarstvennogo universiteta. Ehkonomika. – 2015. – № 1 (29).
8. Zatepyakin O.A., Yasinskij D.Yu. Ponyatie rabochej sily: problema otozhdestvleniya i novyj vzglyad // Fundamental'nye issledovaniya. – 2017. – № 7.
9. Kapelyushnikov R.I. Struktura rossijskoj rabochej sily: osobennosti i dinamika // Voprosy ehkonomiki. – 2006. – № 10. – S. 19-40.
10. Korotec I.D. Problema sozdaniya rynka rabochej sily v hode re-formirovaniya Rossii: social'no-filosofskij analiz: avtoref. dis.... d-ra filos. nauk. – Rostov-n/D., 1995.
11. Kulebakina O.I. Sovremennye podhody k issledovaniyu kachestva rabochej sily // Vestnik KemGU. – 2013. – № 1 (53).
12. Kupriyanov Yu.S. Kachestvo i konkurentosposobnost' rabochej sily na regional'nom rynke truda: avtoref...dis. kand. ehkon. nauk. – M., 2002.
13. Lysenko Yu.G., Olejnik Yu.T., Altuhov A.E. Modeli upravleniya kvalificirovannoj rabochej siloj: monografiya. – Doneck, 2005.
14. Marks K., Ehngel's F. Sochineniya. 2-e izd. T. 23.
15. Neunylova O.N. Kachestvo rabochej sily: ocenka, dinamika, rezervy povysheniya (Po predpriyatiyam mashinostroeniya Samarskoj oblasti): avtoref... kand. ehkon. nauk. – Samara, 2002.
16. Oficial'naya statisticheskaya metodologiya formirovaniya siste-my pokazatelej trudovoj deyatel'nosti, zanyatosti i nedoispol'zovaniya rabochej sily, rekomendovannyh 19-oj mezhdunarodnoj konferenciej statistikov truda. – Prilozhenie, utverzhdyonnoe prikazom Rosstat'a ot 31 dekabrya 2015 g. № 68000. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71222398/> (data obrashcheniya: 21.12.2017).
17. Perevozchikov V.A., Gagarinskaya G.P. Razvitie strategii i taktiki povysheniya kachestva rabochej sily na predpriyatiyah servisnogo obsluzhivaniya: monografiya. – Samara, 2006.
18. Potudanskaya V.F., Komarov O.K., Alifer E.O. Otechestvennyj i zarubezhnyj opyt formirovaniya zatrat na rabochuyu silu // Rossijskoe predprinimatel'stvo. – 2016. – T. 17. – № 7. – S. 19-30.
19. Razumov A.A., Dryamov V.P. Kachestvo rabochej sily: ot teorii k praktike // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. – 2007. – № 8/9.
20. Rezolyuciya 1. Rezolyuciya o statistike trudovoj deyatel'nosti, zanyatosti i nedoispol'zovaniya rabochej sily, prinyataya 19-oj Mezhdunarodnoj konferenciej statistikov truda 11 oktyabrya 2013 g. URL: <http://www.gks.ru/metod/resol.pdf> (data obrashcheniya: 21.12.2017).

21. Rofe A.I. Eshche raz o rabochej sile i chelovecheskom kapitale // Trud i social'nye otnosheniya. – 2010. – № 3. – S. 13-19.
22. Rofe A.I. O nekotoryh osnovopolagayushchih voprosah o trude: material dlya diskussii // Izvestiya Akademii truda i zanyatosti. – 2002. – № 1-2.
23. Rofe A.I. O sodержanii ponyatij «trudovye resursy» i «rabochaya sila» // Chelovek i trud. – 1997. – № 3.
24. Rofe A.I. Osnovnye ehkonomicheskie vozzreniya v oblasti ehkonomiki truda // Razvitie teorii i praktiki ehkonomiki truda: kollektivnaya monografiya. – M.; Berlin, 2017. – S. 43-55.
25. Rofe A.I. Slovar'-spravochnik po ehkonomike truda. – M.; Berlin, 2017.
26. Rofe A.I. Termin – rabochaya sila: teoriya i praktika // Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti. – 2014. – № 4. – S. 40-44.
27. Simonova M.V. Strategiya i mekhanizmy upravleniya kachestvom rabochej sily na predpriyatiyah strojindustrii. – M., 2008.
28. Sitikenova A.G. Gendernoe ravenstvo ispol'zovaniya rabochej sily v usloviyah formirovaniya cifrovoj ehkonomiki // Problemy sovremennoj ehkonomiki: materialy VI Mezhdunar. nauch. konf. (g. Samara, avgust 2017 g.). – Samara, 2017.
29. Ehrenberg R.D., Smit R.S. Sovremennaya ehkonomika truda. Teoriya i gosudarstvennaya politika / per. s angl., pod nauch. red. R.P. Kolosovoj, T.O. Razumovoj, S.Yu. Roshchina. – M., 1996.
30. Yasinskij D.Yu. Sootnoshenie ponyatiya rabochej sily s kategoriyami «trudovye resursy», «ehkonomicheski aktivnoe naselenie» i «trudovoj potencial» // Sovremennaya ehkonomika: aktual'nye voprosy, dostizheniya i innovacii: sb. statej VI Mezhdunar. nauchno-praktich. konferencii 25 marta 2017 g. – Penza, 2017.
31. Bosworth D., Dawkins P., Stromback T. The Economics of the Labour Market. Addison Wesley Longman Limited, 1996.
32. Gunderson M., Riddell W.C. Labour Market Economics. Theory, evi-dence and policy in Canada. 2nd ed. McGraw Ryerson Limited, 1988.
33. McConnell S. R., Brue S. L. Contemporary Labor Economics, 1992.
34. Sapsford D., Tzannatos Z. The Economics of the Labour Market. Macmillan Press LTD, 1993.

ОТ КОНКРЕТНОЙ СИТУАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ К ФОРМИРОВАНИЮ ВЛИЯНИЯ И ДОСТИЖЕНИЮ УСПЕХА

Чарьев Р.Р.¹

¹Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация

Сведения об авторе: Чарьев Рахман Розымамед оглы – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений». Адрес: Москва, 119454, ул. Лобачевского, д. 90. Тел.: 8-903-737-71-04. Email: roma.charyev@yandex.ru

Аннотация. В данной статье речь идет о некоторых поведенческих аспектах руководителей в управлении экономическими организациями в современных условиях хозяйствования, которые сложились в последние годы. Причем особое внимание уделяется резервам повышения уровня управленческого воздействия в целях достижения высоких результатов деятельности. Автор рассматривает влияние как мощный инструмент в управлении людьми и контроле течения событий. Для того, чтобы стать авторитетным и властным, необходимо в первую очередь точно разобраться в источниках силы влияния. Но при этом следует постоянно пополнять перечень источников в зависимости от сложившихся производственных ситуаций, выделяя из них самые важные. Автором статьи выделяется и обосновывается значимость четырех источников формирования влияния: справедливость, доверие, сила закона и риск. Кроме того, подчеркивается необходимость создания в любой организации условий для поддержания развития человеческого капитала как руководителей на всех уровнях иерархии, так и всех сословий и социальных групп населения страны. В заключение делается вывод, что сила влияния руководителя возрастает лишь тогда, когда он соблюдает общепринятые нормы поведения.

Ключевые слова: влияние, человеческий капитал, труд, справедливость, доверие, закон, риск.

Для цитирования: Чарьев Р.Р. От конкретной ситуации в экономике к формированию влияния и достижения успеха. Труд и социальные отношения. Т. 29. № 3. С. 166-173. DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-166-173

Всем известно, что каждый руководитель наделен определенной властью. При этом руководителю необходимо осознавать, что его назначение – влиять на характер и направление деятельности людей для достижения поставленных целей с наивысшей эффективностью и сохранением вверенного ему или созданного им трудового коллектива. Причем все это должно сопровождаться не только сохранением коллектива, но еще и одновременным ростом его профессиональных возможностей и накоплением человеческого капитала [2]. Пожалуй, это и есть первая и наиважнейшая заповедь для руководителя любого уровня [3. С. 98].

Практика же достижения целей любой ценой должна уйти в прошлое. Дело в том, что такой подход, как правило, не создает существенных предпосылок для развития и инвестиций в человеческий капитал, который рассматривается в современной концепции теории человеческого капитала как способность приносить доход предприятию, а не как определенная статья затрат. И хотя любой труд всегда чему-то учит, его результативность, при первом кажущемся высоком эффекте, резко снижается при реализации такого вот подхода к бизнесу: достижения любой ценой, или, еще хуже – деньги любой ценой.

Самое негативное проявление этого подхода заключается в том, что будущее просматривается весьма туманно, проблемы начинают наслаиваться одна на другую, и «усохи́й» человеческий капитал организации начинает не справляться с ними. Ориентация на помощь извне (имеется в виду кадровый потенциал рынка труда) в инновационном развитии в условиях конкуренции становится весьма эфемерной. Нельзя, конечно, отрицать, что в этих условиях возможно создание определенных инфраструктурных объектов, как правило, за счет государственных бюджетных ассигнований. Конечно, инфраструктура – это неплохо, и все же будет некорректным считать ее наличие предпосылками к экономическому развитию.

Инфраструктура, по нашему мнению, только условие для развития экономики. Предпосылки же имеют несколько иное свойство. Это, прежде всего, предпринимательский дух, оправданный риск и предрасположенность к инновационным предпочтениям в производстве и, конечно, наличие человеческого капитала, равно как и создание сферы приложения для интеллектуального труда.

Вспоминаются последние годы восьмидесятых и начало девяностых годов прошлого столетия. Тогда почти весь управленческий потенциал страны на всех уровнях иерархии был сосредоточен на формировании рыночной инфраструктуры и реализации приватизационных мероприятий. В это время все помыслы руководителей промышленных предприятий сводились к подготовке к работе в условиях открытой рыночной инфраструктуры. Ну, а когда дело дошло до приватизации в сфере производства, то тут уже было не до инвестиций в сферу производства. Относительно непродолжительным замешательством воспользовались многочисленные внешние конкуренты, и уже абсолютное большинство приватизированных промышленных предприятий оказались на грани выживания. В конечном итоге рыночная инфраструктура состоялась и, учитывая масштаб реформ, довольно быстро. Правда, только по форме, поскольку накопленное содержание было поглощено вездесущими конкурентами из-за рубежа и незначительной горсткой представителей олигархического капитала России. Так, в годы перестройки была потеряна значительная часть национальной промышленности [3. С. 121-129].

Конечно, большая часть отечественных олигархов искренне желают изменить сложившуюся тенденцию в развитии экономики страны, перенаправить ее в более позитивное русло: от экстенсивного пути развития к интенсивному. Но как побудить трудовой потенциал страны к активному поиску и реализации предпринимательских идей, внедрению наработанных инновационных проектов, созданию условий для развития и накопления человеческого капитала? И как бы это банально не звучало, ответ прост и довольно точен. Интеллектуальный уровень управленческого потенциала должен резко возрасти в относительно непродолжительный период времени. Думается, что должен быть объявлен всероссийский поход за знаниями на всех уровнях управления и во всех социальных группах населения страны.

Следуя логике корпоративной стратегии, на первый план в сложившихся условиях выдвигается модель, которую известный автор в сфере стратегического менеджмента В.Ю. Котельников [4. С. 14] называет «Стратегическое устремление» в противовес традиционной модели «Пирамида сверху вниз». Новая модель развития, предложенная вышеупомянутым автором, основана на возможностях. Она эффективна в нестабильной среде и предполагает использование новых способностей. В этом случае устремления сверху вниз и устремления снизу вверх совпадают, то есть проистекают одновременно и возникает синергетический эффект (см. рис. 1).



Рисунок 1. Модель развития, основанная на возможностях в сравнении с моделью развития, основанной на традиционной стратегии

Figure 1. A development model based on opportunities in comparison with a development model based on a traditional strategy

Источник: [4].

Какое-то внутреннее чутье мне как автору, посвятившему большую часть своей жизни планированию, подсказывает, что именно сейчас, в ближайшие годы, такого рода преодоление должно произойти. Да и теория больших конъюнктурных циклов, обоснованная не одним поколением известных экономистов подтверждает, что российская экономика находится в начальной точке нового цикла (длинной волны) подъема и развития экономики страны.

В управлении используется множество разнообразных подходов, методов, процедур и приемов воздействия на объект управления. Все они довольно глубоко изучены и многогранно представлены в современной теории управления и менеджмента. Но их применение на практике, как утверждает известный ученый Б.А. Аникин, отличается своим неповторимым «почерком». «Качества руководителя и его стиль изменяются в соответствии с тем ... как складывается конкретная ситуация» [1. С. 49]. Примерно также излагает эту мысль Робин Стюарт-Котце в книге «Результативность: секреты эффективного поведения». «Эффективность поведения лидера – это прямой результат степени отражения требованиям ситуации» [11. С. 55].

Другими словами, применение разнообразных подходов, методов, приемов и иных способов воздействия на объект управления должны максимально соответствовать сло-

жившейся той или иной ситуации. То есть эффективность руководителя напрямую зависит от результата степени отражения требований конкретной ситуации. Значит, выбранный способ воздействия, равно как и само поведение руководителя, должны быть максимально адаптированы к сложившейся ситуации. Руководитель как бы воплощает ее в себе и всем своим существом отражает ее состояние, оказывая тем самым влияние на людей. Здесь уже работает свой сугубо индивидуальный способ применения общепринятых научных методов управления в решении конкретных проблем. Так, в каждодневной практике с одновременным самообучением, выковывается влияние руководителя, которое является одной из важнейших категорий в системе управления [5. С. 33-35].

Влияние – мощный инструмент, позволяющий управлять людьми и контролировать течение событий. И здесь руководителю важно быть уверенным в своих силах и способностях. Оно (влияние) в своей основе зависит от индивидуального восприятия самого себя. Хочешь быть влиятельным – будь им! Если вы считаете, что вы имеете влияние, значит, вы его действительно имеете, или хотя бы можете достичь этого. Если вы думаете, что не имеете его, стало быть, реального влияния у вас нет, и вряд ли вы его достигнете в будущем. При этом нельзя забывать, что влияние не может служить самоцелью, да и звучание самого термина «влияние» вызывает у многих людей отторжение, а у некоторых даже содрогание. Ведь оно предполагает подчинение, то есть исполнение воли кого-то, а не своих частных желаний.

Влияние не может быть плохим или хорошим. Цель придает позитивную или негативную окраску влиянию. Само же влияние является не хорошим и не плохим. Это средство достижения цели, и оно является мощным инструментом в управлении людьми и контроле течения событий. Сила влияния на людей полностью определяется окружающими. Именно они оценивают вас как обладателя влияния. Многие авторы во многих научных источниках, понятие «авторитет» и «власть» отождествляют с человеком, обладающим сильным влиянием и это вряд ли оспоримо. Поэтому автор в данной статье рассматривает влияние как основу формирования власти и авторитета руководителя. Хочешь быть авторитетным и властным, в первую очередь подумай о силе влияния и разберись, что является источниками влияния. Ну, а затем, засучив рукава, включив свой мыслительный аппарат, начинай и день, и ночь «черпать» эту силу, постоянно пополняя перечень источников и выделяя из них самые важные.

Итак, попытаемся это проделать в первом приближении в данной работе. Думается, что наиболее емким и основополагающим источником влияния является: **справедливость**. Так, один из авторов многочисленных работ в области управления и современного менеджмента А.М. Омаров считает справедливость основным источником влияния на людей [8. С. 581].

И с этим трудно не согласиться. Великий К. Маркс, посвятивший всю свою жизнь исследованию действия теории механизмов капитализма под названием «Капитал». Во всех своих научных изысканиях он, в первую очередь, опирался на понятие справедливость. Исходной точкой в его рассуждениях, идеей и мыслью являлась справедливость. Постоянно придерживаясь этой незыблемой опоры, Маркс доказал и пришел к выводу, что капитализм угнетает и эксплуатирует рабочих. В результате влияние Маркса стало расти не по дням, а по часам и капитализм, при всем своем могуществе, вынужден был менять свое лицо, обретая социальные черты, вопреки сугубо рыночным теориям.

Можно привести множество примеров того, как легендарные личности, используя этот источник силы влияния, в невероятно сложных условиях сумели вдохновить и привлечь на свою сторону большинство людей независимо от вероисповедания, националь-

ных особенностей, уровня просвещения и повести их за собой для свершения великих событий. При этом, конечно, мы нисколько не должны умалять значение таких свойств и качеств (влиятельного) человека, как упорство, уверенность в себе, чувство собственного достоинства и даже интуицию. Но так же мы не должны и преувеличивать значимость личных свойств и качеств человека в становлении лидера: «Человек не становится руководителем только благодаря тому, что он обладает некоторым набором личных свойств» [1. С. 49]. Не личные качества превращают людей в лидеров, а их поведение, и этому, известно каждому, можно обучиться. Итак, в конечном итоге поведение и еще раз поведение и постоянное обучение влияют на лидерство. Человеку, который своими поступками и поведением подтверждает свою приверженность к справедливости, всегда присуща позитивность мышления. Ведь он опирается на самое сокровенное и необходимое в жизни человечества: справедливость и постоянное совершенство, как с точки зрения общего образования, так и поведения в обществе.

Каковым должен быть следующий источник влияния? Долго думая об этом автор решил, что это **доверие**, но здесь не идет речь о ранжире значимости какого-либо источника. Все они важны. Ведь все зависит от рассматриваемой сложившейся ситуации и решения конкретной проблемы. В известном словаре русского языка С.И. Ожегова под редакцией Н.Ю. Шведовой дается такая формулировка: «Доверие – есть уверенность в чьей-нибудь добросовестности, искренности, в правильности чего-нибудь и основанное на этом отношении к кому-чему-нибудь» [7. С. 101].

Вчитываясь в нее, ощущаешь какую-то хрупкость, утонченность и противоречивость этого свойства человека. Не напрасно мы часто слышим «доверяй, но проверяй». И все же каждому подчиненному незыблемо хочется, чтобы ему более доверяли, нежели проверяли. И это, как думается автору, является исходной точкой в формировании авторитета руководителя в признании окружающими его как лидера. Доверие всегда располагает подчиненного к руководителю. Для него (подчиненного) это честь, и он, как правило, старается оправдать его, удваивая, а то и утраивая свои возможности. Но не надо забывать, что это возможно, как правило, при понимании подчиненным генеральной цели деятельности предприятия (организации). Доверие как бы выполняет роль статического основания, исходя из которого осуществляется динамика развития, и если даже в процессе динамики допускаются просчеты и ошибки, предприятие (организация) несколько замедляет свой ход, оно все же продолжает движение к заветным целям.

С другой стороны, верить или не верить – мучительно болезненный выбор для руководителя. Все-таки больше хочется верить, ну как же жить без веры в человека, тем более людей подвластных тебе. У многих еще в памяти, как на почве недоверия осуществлялась расправа над многими светлыми, прозорливыми, чистыми людьми. Многие из них честно служили Отчизне, были профессионалами своего дела, глубже других могли заглянуть в будущее и только за это поплатились своей жизнью. И, конечно, отрадно, что недавно в центре Москвы жертвам репрессий был воздвигнут памятник. Всем поколениям надо помнить об этом, дабы самим не сеять недоверие среди людей.

Общеизвестный факт, что руководитель, выстраивающий свои отношения с подчиненными на доверии, а не только на прямом стимулировании, добьется гораздо большего, и, в конечном итоге, сможет создать компанию с мировым брендом [10. С. 172]. Руководитель, для которого исходной точкой воздействия на коллектив является прямое стимулирование, способен лишь создать так называемую кроссфункциональную команду, уделом которой будет решение краткосрочных локальных задач. Создание же крупного (брендового) бизнеса – задача долгосрочная, ведь основное управленческое

ядро формируется на продолжительную жизнь [8. С. 48]. Здесь прямое стимулирование не играет главенствующей роли, здесь основной опорой для движения вперед служит идеология, выстроенная на доверии между членами команды, включая руководителя.

Итак, рассмотрим третий источник силы влияния. Это – **сила закона**. Ну как без закона. Без него это разногласия, беспорядок. Кстати, даже теория хаоса опирается на свое сугубо специфическое законодательство.

Рассматривая любое собрание людей, от небольшого коллектива до общества в целом, можно предположить, что на всех уровнях иерархии каждый руководитель, прежде всего, решает проблему объединения усилий людей. Известно, что первым условием объединения людей является *цель*. Не зря говорят: «Цель объединяет усилия людей». Вторым условием является распределение взаимодополняющих функций. То есть создается такая обстановка, когда один исполнитель не может завершить свою работу без взаимодействия с другим и наоборот. Третьим условием являются нормы и правила взаимодействия на уровне коллектива любой ступени иерархии и, наконец, законодательная база во всем своем многообразии на уровне общества.

При рассмотрении этих трех условий объединения людей, становится очевидным, что реализация первого и второго условия невозможна, если не будет задействован третье, создающее упорядоченность взаимодействия как на всех ступенях иерархии, так и в отношениях людей между собой. Взаимодействие становится как бы фундаментом, а само законодательство – скрепами динамичного развития как отдельно взятого коллектива, так и общества в целом. И посему является одним из основных источников влияния. Если ты руководитель (лидер), в первую очередь соблюдай закон сам. Окружающие в массе своей будут поступать так же, и ваша сила влияния будет только возрастать.

Следующий источник влияния – **риск**. Если вы не рискуете, вряд ли кто-то заметит вас. Не зря говорят: «Риск – благородное дело». Достижение высоких целей всегда сопряжено с определенным риском. Однако в сознании того, кто рискует, смелость и решительность всегда должны сочетаться с расчетом и здравым смыслом [9. С. 17]. Более того, риск должен быть оправдан и если даже вы проиграли конкурентам, то есть не достигли поставленных целей, не считайте себя побежденным. Ведь вы приобрели определенный опыт и уровень ваших способностей и знаний возрос. Здесь будет уместно напомнить выражение известного автора в области менеджмента Ли Якокки: «Когда наказывают за нормальный риск, тогда жертвой наказания становится и конкурентоспособность, и прогресс... Мы не живем и никогда не будем жить в мире, свободном от рисков» [8. С. 498].

Источники

1. Аникин Б.А. Высший менеджмент для руководителя: учеб. пособ. – М., 2000. Серия «В».
2. Голованова Е.Н., Лочан С.А., Хавин Д.В. Инвестиции в человеческий капитал предприятия: учеб. пособ. – М., 2017.
3. Горелов А.А. Понятие успешности государства и проблема его суверинитета // Материалы Всероссийской научно-общественной конференции. Москва, 28 ноября 2014г. – М., 2015. – С. 121-129.
4. Друкер Питер Ф., Макьярелло Джозеф А. Менеджмент / Пер. с англ. – М., 2011.
5. Котельников В.Ю. Стратегическое управление. Принципиально новые подходы для эпохи быстрых перемен. – М., 2007.
6. Лидерство / Пер. с англ. 2-е изд. – М., 2017.
7. Ожегов С.И. Словарь русского языка: Ок. 57000 слов / Под ред. д-ра филол. наук, проф. Н.Ю. Шведовой. 15-е изд., стереотип. – М., 1984.
8. Омаров А.М. Менеджмент. Управление – древнейшее искусство, новейшая наука: учебник. – М., 2009.

9. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 6-е изд., перераб. и доп. – М., 2014.
10. Ричард Талер. Новая поведенческая экономика. Почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать. – М., 2017.
11. Рыженкова И.К. Профессиональные навыки менеджера: Повышение личной и командной эффективности. 2-е изд. – М., 2015.
12. Стюарт-Котце Р. Результативность: секреты эффективного поведения / Пер. с англ. – М., 2012.
13. Hatal W.E. The New management. – San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. 1998. P. 21-26.
14. Mintzberg H. Quinn J. The Strategy process. Prentice Hall, 1991. P. 481-503.
15. De Wit B., Meyer R. Strategy Synthesis. Thompson Book. 1999.

FROM THE SPECIFIC SITUATION IN THE ECONOMY TO THE FORMATION OF INFLUENCE AND SUCCESS

By R. R. Charyev¹

¹Academy of labor and social relations, Moscow, Russian Federation

About the author: Charyev, Rahman Rozymamed ogly, is a Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of economics and management. Address: Lobachevskogo St. 90, Moscow, 119454. Tel: 8-903-737-71-04. Email: roma.charyev@yandex.ru

Summary. This article concerns some behavioral aspects of executives in the management of organizations in modern conditions of economic management that have developed in recent years. The author pays special attention to the working balances for the increase of management impacts in order to achieve high performance. The author considers the influence as a powerful tool in managing people and controlling the course of events. In order to become authoritative and powerful, one should first of all figure out what the sources of influence are and keep enlarging the list of sources, depending on the current production conditions, and highlighting the most important of them. The author identifies and substantiates the importance of four sources of the formation of influence: justice, trust, force of law and risk. The author also points out that any organization should create conditions to support the development of human capital as leaders at all hierarchy levels, and all classes and social groups of the country's population. Finally, the author concludes that a leader's influence increases only when he/she follows the ways of the world.

Key words: influence, human capital assets, labor, justice, trust, law, risk.

References

1. Anikin B.A. Vysshij menedzhment dlya rukovoditelya: ucheb. posob. – М., 2000. Seriya «V».
2. Golovanova E.N., Lochan S.A., Havin D.V. Investicii v chelovecheskij kapital predpriyatiya: ucheb. posob. – М., 2017.
3. Gorelov A.A. Ponyatie uspehnosti gosudarstva i problema ego suvereniteta // Materialy Vserossijskoj nauchno-obshchestvennoj konferencii. Moskva, 28 noyabrya 2014g. – М., 2015. – S. 121-129.
4. Druker Piter F., Mak'yarello Dzhozef A. Menedzhment / Per. s angl. – М., 2011.
5. Kotelnikov V.Yu. Strategicheskoe upravlenie. Principial'no novye podhody dlya ehpoihi bystryh peremen. – М., 2007.
6. Liderstvo / Per. s angl. 2-e izd. – М., 2017.
7. Ozhegov S.I. Slovar' russkogo yazyka: Ok. 57000 slov / Pod red. d-ra filol. nauk, prof. N.Yu. Shvedova. 15-e izd., stereotip. – М., 1984.

8. Omarov A.M. Menedzhment. Upravlenie – drevnejshee iskusstvo, novejschaya nauka: uchebnik. – M., 2009.
9. Rajzberg B.A., Lozovskij L.Sh., Starodubceva E.B. Sovremennyy ehkonomicheskij slovar'. 6-e izd., pererab. i dop. – M., 2014.
10. Richard Taler. Novaya povedencheskaya ehkonomika. Pochemu lyudi narushayut pravila tradicionnoj ehkonomiki i kak na ehtom zarabotat'. – M., 2017.
11. Ryzhenkova I.K. Professional'nye navyki menedzhera: Povyshenie lichnoj i komandnoj ehffektivnosti. 2-e izd. – M., 2015.
12. Styuart-Kotce R. Rezul'tativnost': sekrety ehffektivnogo povedeniya / Per. s angl. – M., 2012.
13. Hatal W.E. The New management. – San Francisko: Berrett-Koehler Publishers. 1998. P. 21-26.
14. Mintzberg H. Quinn j. The Strategy process. Prentice Hall, 1991. P. 481-503.
15. De Wit B., Meyer R. Strategy Synthesis. Thompson Book. 1999.

ТОМСКИЕ ВУЗЫ: ПЕРСПЕКТИВЫ МАКСИМИЗАЦИИ КОНКУРЕНТНОЙ ПОЗИЦИИ ПОСРЕДСТВОМ УПРАВЛЕНИЯ ИМИДЖЕМ (НА ПРИМЕРЕ ТГУ)

Шаркова И.В.¹

¹Московский государственный лингвистический университет, г. Москва, Российская Федерация

Сведения об авторе: Шаркова Ирина Викторовна, кандидат философских наук, доцент кафедры связей с общественностью, доцент по кафедре рекламы и связей с общественностью Московского государственного лингвистического университета. Адрес: г. Москва, ул. Профсоюзная, д. 119, корп. 2, кв. 206. Tel.+7-915-142-55-61. E-mail: irina_sharkova@rambler.ru

Аннотация. Цель данной статьи состоит в необходимости максимизации конкурентных позиций Национального исследовательского Томского государственного университета на рынке образовательных услуг. Причины необходимости оценки конкурентных позиций кроются в участии Национального исследовательского Томского государственного университета в программе «5-100», что обусловило необходимость анализа информационного присутствия ТГУ. В качестве основного метода был выбран информационный аудит для выявления наиболее характерных представлений СМИ о деятельности Национального исследовательского Томского государственного университета на основе информационных баз данных «Интергум» и «Медиалогия»; анализ официального сайта Национального исследовательского Томского государственного университета. В результате проведенного анализа было выявлено несоответствие дискурса Национального исследовательского Томского государственного университета на официальном сайте и в информационном пространстве. Помимо этого, были замечены небольшие искажения информации и неполное представление Национального исследовательского Томского государственного университета в средствах массовой информации. Научная новизна статьи заключается в исследовании актуальной информации, представленной в информационном поле, которая легла в основу составления дорожной карты Национального исследовательского Томского государственного университета с целью повышения конкурентных позиций вуза в программе «5-100».

Ключевые слова: имидж, медиаполе, образовательное пространство, конкуренция вузов, рейтинг вузов, инфоаудит, общественное сознание.

Для цитирования: Шаркова И.В. Томские вузы: перспективы максимизации конкурентной позиции посредством управления имиджем (на примере ТГУ). Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. С. 174-186.

DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-1-174-186

В работе представлены результаты исследования «Описание имиджевого образовательного дискурса томских университетов: когнитивные и коммуникативные модели», проведенного Международным пресс-клубом в 2015-2016 годах. Сопоставляются информационное поле официального сайта Национального исследовательского Томского государственного университета и медиаполя, которые существенно различаются между собой по тематике и акцентам, но, тем не менее, имеют единую цель максимизации конкурентной позиции своего вуза на глобальном рынке образовательных услуг.

На сегодняшний день современные коммуникационные трансформации, выраженные в присутствии того или иного объекта в глобальном информационном простран-

стве, значительно влияют на информационный поток относительно данного объекта и, как следствие, увеличивают общий объем информации, который так или иначе может оказать влияние на актуальные целевые группы. Увеличение информационного присутствия в глобальном коммуникационном пространстве трансформирует и общее восприятие общественным сознанием субъекта окружающей действительности.

Выражается подобная трансформация в том, что, несмотря на статичность самого объекта в объективной реальности, в зависимости от появления позитивной, нейтральной или негативной информации в виртуальном пространстве изменяются общественное сознание и мнение относительно данного объекта. Тем самым существование объекта в объективной реальности перемещается в виртуальное пространство, и виртуальный объект начинает самостоятельную жизнь, порой даже отличную от своего реального первоисточника.

Данная тенденция оказывает влияние и на рыночную стоимость субъекта рынка, относительно которого был сформирован тот или иной образ в виртуальной действительности, в результате чего бренд меняет свою реальную рыночную стоимость в сторону уменьшения или увеличения.

Также трансформация информационного пространства выражается в преобладании смыслов над фактами, поскольку многократно увеличенный объем информации относительно объекта действительности не может быть в полной мере переработан сознанием отдельно взятого индивида. В результате этого индивид либо принимает преобладающий в информационном пространстве смысл, либо на основании фактов и интерпретаций вырабатывает свой. Данная тенденция обусловлена также и тем, что индивид не имеет возможности рассмотреть все предложенные факты и интерпретации, а потому формирует свое мнение относительно того или иного объекта посредством медийных инструментов. Тем самым эффективность воздействия на общественное сознание перешла в «после смыслов», а потому справедливо говорить о медиатизации общественной жизни и общественного сознания.

Описанные трансформации происходят и в отношении существовавшей медийной системы, характерными особенностями которой становятся новые формы подачи информации в виде блогосферы, а также социальных сетей, в которых сформированное мнение относительно тех или иных социальных процессов или субъектов находит свое отражение в социальной реальности. В качестве примера можно привести «интернет-активизм» во время известных событий на Украине в 2014 году, который привел к реальным военным действиям и, по сути, расколу страны.

Таким образом, перед каждым отдельно взятым субъектом рынка стоит задача оптимизировать общественное мнение, создаваемое в глобальном информационном пространстве о нем самом, посредством оптимизации контента в виртуальном пространстве. Результатом такой оптимизации будет трансформация общественного сознания и, как следствие, общественного мнения, что, в свою очередь, отразится на рыночной стоимости субъекта или на уровне предпочтения потребителей.

Образовательное пространство России в настоящее время также переживает процесс модернизации и трансформации, что, в свою очередь, влечет за собой необходимость управления имиджевыми компонентами с целью достижения необходимых конкурентоспособных позиций в глобальной образовательной среде.

Национальный исследовательский Томский государственный университет является участником государственной программы поддержки крупнейших российских вузов «5-100», призванной максимизировать конкурентные позиции российских вузов в меж-

дународном образовательном пространстве. Предлагая актуальные решения для данной программы, мы должны исходить из предпосылок, заложенных для ее реализации в отдельных сегментах современного информационного пространства и в информационном поле в целом. Для исследования были выбраны три вуза Томска: Томский государственный университет, Томский политехнический университет, а также Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники. Первые два вуза вошли в систему «5-100» на конкурсной основе, третий же вуз был отобран на основании того, что ТУСУР является лидером модернизации экономики в Томской области и в 2006-2007 году вошел в число победителей конкурса инновационных проектов университетов.

В данной статье публикуются результаты информационного аудита по Национальному исследовательскому Томскому государственному университету. Опуская описание методик измерения и цифровые показатели, выделим в виде количественно-качественного рейтинга доминирующие темы в порядке их убывания.

Информационный аудит позволяет выявить наиболее характерные представления СМИ о деятельности томских вузов, систематизировать оценки, разработать общие рекомендации для установления желаемого информационного присутствия вузов в СМИ, скорректировать информационную стратегию.

Информационный аудит проводился на основе:

- информационной базы данных Integrum [6]: общий объем данных превышает 300 млн документов из 40 тыс. источников. База данных позволяет не только оперативно отслеживать текущие события (ежедневные поступления более 300 тыс. статей), но и проанализировать их историю. Архив охватывает более 20 лет;

- информационной системы «Медиалогия», база источников информации которой позволяет осуществлять мониторинг более 26 тыс. СМИ и более 92 млн соцмедиаресурсов. Глубина архива превышает 10 лет. Период исследования с 01.01.2014 по 31.10.2015.

Для Национального исследовательского Томского государственного университета результаты научной деятельности охватывают больше половины всех медиаматериалов – 51%. За исследуемый период были опубликованы свыше 25 тыс. материалов, в которых упоминался Томский государственный университет. Регионами повышенной медийной активности являются (в порядке убывания) Томская область, Москва и Новосибирская область. Практически не публикуется информация о Томском государственном университете в Ингушской, Калмыкской и Карачаево-Черкесской республиках [7].

1. Научная деятельность. СМИ преимущественно публикуют сообщения о разработках, изобретениях и открытиях, научных экспериментах и планах сотрудников ТГУ. Информационные блоки представлены главным образом в форме научно-популярных обзоров либо кратких новостей, которые представляют познавательный интерес для рядового читателя. Среди публикуемых новостей преобладают естественные, технические и медицинские области наук, гуманитарное направление представлено в меньшей степени.

2. Продвижение в мировых и российских рейтингах

В медийном пространстве информация о различных рейтингах, в которых Томский государственный университет занимает те или иные позиции, представляет собой четверть от всех сообщений СМИ о ТГУ – 26%. За исследуемый период средства массовой информации упоминают более десятка различных рейтингов образовательных учреждений, в которых представлен Томский государственный университет. Характер сообщений: преимущественно новости о вхождении Томского государственного университета в определенный рейтинг (российский, европейский, мировой) либо о продвижении в них на более высокие позиции.

В данном тематическом блоке присутствуют также сообщения о политике Правительства РФ в отношении финансирования специальных программ развития ведущих вузов России, а также специфике их сокращения в условиях секвестирования государственного бюджета.

Вместе с тем в публикациях наблюдается критическое осмысление экспертами и представителями образовательной среды рейтингов и условий конкуренции на международном рынке образовательных услуг.

3. Подготовка российских и иностранных студентов

Данное тематическое направление представлено новостями о различных образовательных программах подготовки студентов, международном сотрудничестве университета, привлечении иностранных студентов, внутриуниверситетских событиях – 10% от общего массива публикаций. В числе новостных поводов: изменение стоимости обучения, соглашения с зарубежными университетами и учебными центрами, создание новых студенческих информационных сетей, переподготовка сотрудников.

4. Сотрудничество с администрациями города Томска и Томской области

ТГУ упоминается в контексте проектов, реализуемых университетом совместно с администрациями города и области (8%).

5. Инновационные проекты совместно с бизнес-компаниями

Сообщения о различных научных проектах ТГУ, реализуемых совместно с представителями бизнес-сообщества, занимают 5% в общем массиве публикаций [10].

Помимо инфоаудита, был проведен анализ официального сайта Национального исследовательского Томского государственного университета. Анализ проводился на основе методики исследования имиджа высших учебных заведений с целью управления его публичитным капиталом [28]. Анализировались новости, которые публикует Томский государственный университет, и то, каким образом расставлены новостные акценты. Данный анализ позволяет выявить имидж ТГУ: что и как этот вуз заявляет о себе.

Профессиональная экспертиза позволила отметить несколько ведущих направлений подачи материалов.

1. «Наука». Данное направление совпадает с приоритетным направлением, выявленным информационным аудитом. Это тема является доминирующей среди новостных публикаций с начала 2015 года. В данном направлении основной акцент сделан на сюжете «Научные открытия», который раскрывается через такие заголовки, как «Ученые ТГУ проверили эксперимент зарубежных коллег и получили обратный результат», «Палеонтологи ТГУ освоили новую методику идентификации останков древних ящеров», «В ТГУ исследовали, как музыка и фракталы влияют на сознание человека». Учитывая статус университета как «Национального исследовательского», данный тип сюжета является вполне обоснованным.

Сюжет раскрывается следующими характерными текстами:

«Сотрудники факультета инновационных технологий ТГУ изобрели лазер для резки костей и биологических тканей. Аналогов ему нет не только в России, но и в мире. Главная особенность установки заключается в том, что при воздействии лазера не происходит обугливания тканей. На месте «работы» луча остается разрез и тончайшая пленка толщиной всего в несколько микрон» [27].

«Антиржавин», созданный учеными Томского государственного университета, помог восстановить систему отопления в более чем 70 многоквартирных домах. Об этом сообщил генеральный директор ООО «Жилищно-экономическое управление» города Инза Ульяновской области» [13].

В публикациях сюжета «Научные открытия» прослеживается стремление продемонстрировать достижения и результаты работы ученых Томского государственного университета и подтвердить его статус как «исследовательского».

Еще один мейнстрим, который прослеживается в направлении «Наука», можно обозначить как «Научные мероприятия».

Данный сюжет является «традиционным» для высших учебных заведений, поскольку позволяет продемонстрировать, насколько активно вуз включен в систему научного обмена.

«Ученые России и Франции собрались в ТГУ на семинар, посвященный симпатии русских к французам. В Международном научном семинаре «Русско-сибирская франкофония» принимают участие исследователи из Франции и разных городов Сибири. Во время мероприятия они обсуждают исторические взаимоотношения двух стран, выраженные в культуре и литературе. Акцент исследователи делают на интерес французов к Сибири и сибирской франкофонии» [26].

Третьим сюжетом, характерным для сайта Национального исследовательского Томского государственного университета, является сюжет «Признание». В данном сюжете характерными являются новости, посвященные вручению памятных знаков ученым вуза в рамках различных международных мероприятий или отбор сотрудников или студентов для участия в каком-либо конкурсе.

«Экспертная комиссия Всероссийского инженерного конкурса подвела итоги заочного тура конкурса индивидуальных исследовательских проектов. Для участия в очном туре экспертами отобрано 127 участников, Томский государственный университет будут представлять Алесь Буюков (ФТФ), Анастасия Качусова (РФФ) и Кирилл Костюшин (ФТФ)» [8].

2. «Международная деятельность». Вторым трендом, характерным для Томского государственного университета, является международная деятельность, но, как и в науке, это направление раскрывается через определенные сюжеты. Так, самым популярным в направлении «международная деятельность» является сюжет соглашений о сотрудничестве с иностранными вузами.

«Советник посольства Королевства Норвегия в Москве Сверр Рустад и проректор по исследовательской части Университета Тромсё Кеннет Рууд прибыли в ТГУ на международную конференцию по физике лазеров. В рамках своего визита гости не только приняли участие в научных дискуссиях, но и посетили некоторые лаборатории и музеи ТГУ, а также подписали соглашение о сотрудничестве между вузами» [25].

Вторым по популярности сюжетом в направлении «Международная деятельность» является сюжет о международном признании. В нем характерными являются новости о том, что те или иные международные эксперты высоко оценили потенциал университета или качество подготовки в ТГУ.

«В ходе переговоров ректоров ТГУ и Национального университета достигнута договоренность об участии ТГУ в ратификации соглашения о взаимном признании дипломов с Республикой Аргентина, а также о визите ректора Национального Университета дель Сур в ТГУ» [5].

Третий сюжет, популярный в международном сотрудничестве, – международные визиты. Данный сюжет раскрывается через информацию о том, кто из иностранных представителей и когда посетил Томский государственный университет. Но данный сюжет от-

личается от «соглашений о сотрудничестве» тем, что итогом данного посещения не обязательно является дальнейшее сотрудничество. Это, скорее, информация о позиционировании включенности вуза в глобальное мировое пространство.

«Посол Нидерландов в России Рон ван Дартел прочел студентам ТГУ лекцию о взаимоотношениях России и Голландии. Он отметил, что непростая политическая ситуация не должна влиять на научно-экономическое сотрудничество между государствами. Рон ван Дартел впервые посетил с визитом Томскую область. В Томском государственном университете он встретился с ректором вуза Эдуардом Галажинским, побывал в Сибирском ботаническом саду и Научной библиотеке и прочел студентам университета лекцию о взаимоотношениях России и Голландии» [12].

Четвертым по популярности сюжетом, раскрывающим направление «Международная деятельность», являются международные мероприятия. Сюжет характеризуется анонсированием крупных международных мероприятий, которые пройдут на территории ТГУ либо на территории других вузов, но с участием ученых из ТГУ.

«3 сентября в конференц-зале Томского государственного университета прошло торжественное открытие международной конференции Experimental Studies of Language and Speech. Traditions and Innovations (E-SoLaS). В ней принимают участие более 50 ученых из российских и зарубежных университетов» [9].

3. «Университет как часть экосистемы города» является третьим в рейтинге по уделяемому вниманию на официальном сайте Национального исследовательского Томского государственного университета. В данном направлении демонстрируется тесное взаимодействие университета с городскими властями, участие вуза в городских мероприятиях, а также совместное решение университетом и властями культурно-просветительских задач города.

Так, в этом направлении лидирующий сюжет – «Городские мероприятия». Данный сюжет раскрывается через серию информации о том, каким образом университет встроен в экосистему города и является его неотъемлемой частью.

«Сегодня на территории Сибирского ботанического сада Томского государственного университета, расположенной в районе ул. Мокрушина и микрорайона Степановки, состоялось открытие после реконструкции Липовой аллеи. В нем приняли участие мэр Томска Иван Кляйн и ректор ТГУ Эдуард Галажинский. Липовая аллея была заложена в 1970 году к 100-летию со дня рождения Владимира Ленина. Это одна из шести аллей дендропарка, и именно с нее началась его реконструкция» [23].

Вторым по популярности сюжетом в направлении «Университет как часть экосистемы города» можно обозначить «культурные дебаты». Данный сюжет раскрыт через информацию об обсуждении вопросов культуры и искусства как на научном уровне, так и на уровне «творческих встреч».

«В рамках I Международного студенческого симпозиума джаза Борис Зайдман, концертмейстер и джазовый функционер, прочел лекцию «История томского джаза». Это первая для Сибири попытка объединить и систематизировать отрывочные сведения об истории музыкальной импровизации отдельного города» [29].

Направление «Университет как часть экосистемы города» раскрывается также через сюжет «Концертная площадка». В этом сюжете анонсируются проводимые на базе ТГУ концерты, которые не являются «локальным» мероприятием, а предназначены в том чис-

ле и для широкой публики, а также посвящены знаменательным датам в истории российской культуры.

«В поддержку проектов Томского университета, связанных с именем пятого нобелевского лауреата русской литературы, в частности продвижения антологии к 75-летию Иосифа Бродского «Из не забывших меня», 21-22 сентября ТГУ посетит дочь поэта Анастасия Кузнецова, английский филолог, певица (г. Санкт-Петербург)» [15].

4. «Образование» является также достаточно традиционным направлением для сайта вуза. В данном направлении преобладают сюжеты открытия новых курсов и специальностей. Одним из основных является сюжет «Образовательные технологии».

«Все лето преподаватели и съемочная команда Томского государственного университета трудились над созданием массовых открытых онлайн-курсов (МООС), приобрести к которым смогут не только студенты и сотрудники ТГУ, но и слушатели со всего мира. И теперь разработанные курсы размещены на ведущей мировой платформе онлайн-образования Coursera, с которой наш университет не так давно подписал соглашение о сотрудничестве» [21].

Еще один характерный сюжет для направления «Образование» – школьники. Информация, посвященная профориентационной деятельности, а также вовлечению школьников в различные мероприятия, проводимые вузом, являются частью работы по обеспечению конкурентноспособности вуза, что обуславливает повышенное внимание к данной проблематике в информационном пространстве вуза.

«В 2015/16 учебном году в Томском госуниверситете стартовала программа дополнительного образования и воспитания школьников «Страна ТГУ», реализуемая новой структурой университета – экскурсионно-просветительским центром музеев ТГУ. Работа со школьниками начинается с погружения в ту историческую эпоху, когда университета в Томске еще не было. Экскурсоводы рассказывают, почему первый в Сибири университет был создан именно в Томске, кто приложил для этого поистине титанические усилия, когда началось строительство университета и как формировался облик кампуса» [1].

5. «Достижения, награды, победы» – пятое направление, которому посвящен сайт ТГУ. В данном направлении позиционируются достижения студентов, преподавателей и сотрудников, которые не являются научными и, более того, не могут быть отнесены к признанию со стороны внешних экспертов, но, тем не менее, именно такого рода достижения являются промежуточным этапом для более глобальных побед в будущем, и это необходимо отметить для эффективной мотивации.

Так, данное направление раскрывается сюжетом «Наши студенты – лучшие». Данный сюжет является традиционным для многих вузов, поэтому его наличие является вполне обоснованным.

«24 октября в Волгограде завершил работу V Всероссийский съезд Ассоциации иностранных студентов России, в котором приняли участие около 200 человек. Томский государственный университет представляли студентки четвертого курса филологического факультета У Юэ и Чэнь Ци, обучающиеся по программе двойных дипломов с Шэньянским политехническим университетом. В рамках съезда традиционно проводится Всероссийская олимпиада по русскому языку среди иностранных студентов, и У Юэ заняла на ней второе место среди студентов третьих-четвертых курсов бакалавриата» [16].

Второй сюжет, раскрывающий направление достижений, можно также обозначить как «Признание». Причина того, что данную информацию нельзя включить в другие сюжеты

«Признания», кроется в том, что сюжет раскрывается через информацию о включении сотрудников ТГУ в качестве экспертов в те или иные советы, комитеты, комиссии, которые являются престижными сами по себе.

«Заместитель проректора ТГУ по научной работе Ольга Бабкина вошла в обновленный состав Координационного совета по делам молодежи в научной и образовательной сферах при Совете при Президенте Российской Федерации по науке, технологиям и образованию» [11].

6. Еще одним направлением, популярным на сайте ТГУ, является направление **«Партнеры»**. В данном направлении акценты смещены, главным образом, в сторону тесного сотрудничества вуза с предприятиями города и страны, которые позволяют вести подготовку специалистов, востребованных на производстве и в других сферах деятельности.

Так, в направлении «Партнеры» одним из распространенных сюжетов является сюжет «Сотрудничество и взаимодействие».

«Томский государственный университет и компания EY, являющаяся международным лидером в области аудита, налогообложения, консультационного сопровождения сделок и консультирования по вопросам ведения бизнеса, развивают направления сотрудничества. На этот раз новым шагом в укреплении сотрудничества стала разработка кампусного курса «Учетно-аналитическое обеспечение бизнес-решений и контроль за их исполнением» для студентов ТГУ, реализация которого стартует с 12 октября» [22].

Второй сюжет в направлении «Партнеры» можно выделить как «Мероприятия с партнерами». В данном сюжете преобладает информация о совместно проведенных мероприятиях и акциях, которые свидетельствуют о наличии тесного сотрудничества вуза и организации. Так, например, акция, проведенная совместно со «Сбербанком», не имеет под собой никакого научного подтекста, но наглядно демонстрирует наличие взаимодействия.

«Зеленая» акция была организована стратегическим партнером ТГУ – Томским отделением Сбербанка России в преддверии Дня города. В свою очередь ученые ТГУ оказали экспертную поддержку данной акции. Деревья были высажены на Иркутском тракте, 33, и на улице Дзержинского – в сквере возле часовни Преображения Господня» [14].

В направлении «Партнеры» можно выделить еще один сюжет – «Отзывы партнеров», в котором преобладают впечатления партнерских организаций, направленные на формирование благоприятного имиджа в глазах других потенциальных участников.

«Вячеслав Трубников поделился впечатлениями о Томске и ТГУ в частности: – Перед поездкой я много прочитал о Томском госуниверситете, в том числе несколько номеров газеты «Alma Mater», и у меня сложилось впечатление, что в современной ситуации изменений системы образования ТГУ нашел свой путь развития и правильно осуществляет свои реформы. Место университета весьма интересно и с географической, и с исторической точки зрения. Радует, что вуз грамотно и эффективно использует свое соседство с восточными странами» [4].

7. Следует отметить еще одно характерное для официального сайта ТГУ, хотя и не преобладающее, направление – **«Социальная работа»**. В данном направлении особое внимание уделяется работе со студентами (вовлечении их в социальные процессы и акции, в том числе и благотворительные), а также различным мероприятиям внеучебной деятельности. Одним из основных сюжетов является сюжет «Студенческие мероприя-

тия», в котором затрагивается тематика патриотического воспитания, а также различных культурно-массовых событий.

«В ТГУ прошел кастинг по отбору актеров на главные и эпизодические роли для съемок фильма, посвященного подвигу 166-й стрелковой дивизии в Великой Отечественной войне. Чтобы получить роль, юношам и девушкам требовались не только внешние данные, но и умение обращаться с оружием, оказывать первую медицинскую помощь: в фильме будут сцены рукопашного боя и в полевом госпитале» [19].

«26 сентября в Томском государственном университете сотни людей собрались на большой праздник, который объединил в себе два торжественных повода: Всемирный день Института Конфуция и Праздник середины осени, который в этом году пришелся на 27 сентября. В Китае его еще называют Праздником богини Луны и по традиции отмечают в кругу семьи. По своей значимости он не уступает Новому году» [3].

Также в данном направлении присутствует самая разнообразная информация, начиная от обсуждения обновления общежитий и заканчивая наградами студенческого театра. Поэтому этот сюжет можно обозначить как **«Разное»**.

«С 7 по 10 сентября в университете проходят встречи ректора ТГУ Эдуарда Галажинского и проректора ТГУ по социальной работе Сергея Кулижского со студенческим активом и студентами, проживающими в общежитиях. Главная тема – развитие университетского пространства и переустройство жизненной среды. Одним из самых обсуждаемых стал вопрос о ремонте в общежитиях» [18].

Еще один характерный для «Социальной работы» сюжет – «Акции».

«3 сентября, в День солидарности в борьбе с терроризмом, студенты провели акцию, посвященную памяти жертв теракта в Беслане. Волонтеры раздали сто белых воздушных шаров и значки с надписью «В память о погибших в Беслане». В 14.20 студенты одновременно запустили шары в небо с центральных аллей Университетской рощи» [2].

«7 сентября в Томском государственном университете стартует традиционная акция «Благодарю», организатором которой является инициативная команда студенческой приемной комиссии. В этом году впервые сказать слова благодарности своим учителям смогут не только студенты, но и сотрудники и выпускники ТГУ» [17].

8. «Информация о присутствии ТГУ в рейтингах» представляет собой еще одно направление, которому уделяется внимание на официальном сайте, причем преобладает информация о попадании в международные рейтинги или об изменении места в них.

«Томский государственный университет стал одним из 13 российских вузов, вошедших в мировой топ–800 рейтинга Times Higher Education – 2015. Times Higher Education World University Rankings (THE) – ежегодный мировой рейтинг вузов, составляется журналом Times Higher Education. Это один наиболее влиятельных международных университетских рейтингов. Он проводится с 2010 года» [24].

Информация о российских рейтингах представлена большей частью фондом Потанина.

«Благотворительный фонд Владимира Потанина подвел итоги 2014/2015 учебного года и опубликовал рейтинг вузов, студенты и преподаватели которых участвуют в Стипендиальной программе фонда. Томский государственный университет занял третью строчку рейтинга, пропустив вперед только ВШЭ (Москва) и СФУ (Красноярск)» [20].

Следует отметить, что информация о спортивных достижениях в ТГУ практически отсутствует. Информация о спортивных победах и достижениях студентов представлена

довольно слабо и малочисленно. Таким, образом, спортивная деятельность не является одним из составляющих элементов существующего имиджа Национального исследовательского Томского государственного университета.

Таким образом, мы видим некоторое несоответствие дискурса Томского государственного университета, представленного на официальном сайте и в информационном пространстве. Так, например, на официальном сайте информация о рейтингах занимает лишь восьмую позицию, в то время как в информационном пространстве эта информация является второй по популярности после научного направления. Более того, сотрудничество с городскими властями также занимает разное место в имидже Томского государственного университета на официальном сайте и в медиапространстве.

Также следует отметить наличие большого количества трендов в информационном поле официального сайта вуза. Это вполне объяснимо, но, тем не менее, формирует искаженное или неполное представление об имидже Национального исследовательского Томского государственного университета в СМИ, что, в свою очередь, создает барьеры для выхода вуза на международный уровень. Выравнивание дискурса официального сайта и информационного поля в средствах массовой информации является необходимым условием для подъема ТГУ в позициях международных рейтингов, поскольку основную информацию потенциальные иностранные абитуриенты потребляют преимущественно из глобальной сети.

Для максимизации конкурентных позиций Национального исследовательского Томского государственного университета необходимо уравновесить информационный дискурс посредством управления информационной политикой вуза, в том числе на иностранных языках. Так, например, рекомендуется публиковать информацию на иностранных языках (не только на английском), в том числе в социальных сетях. С этой целью нужно открывать специализированные страницы, целевой аудиторией которых будут молодые люди, имеющие желание получить образование в зарубежных вузах. Публикации на иностранных языках позволят дать потенциальным потребителям образовательных услуг достоверную информацию о предполагаемом месте обучения и сформировать необходимую мотивацию получения языкового сертификата для обучения в конкретно взятом вузе. Тем самым, публикации на национальных языках целевой аудитории (ряде европейских и азиатских языков) позволят повысить информированность и узнаваемость Национального исследовательского Томского государственного университета в международном пространстве. Эти рекомендации могут быть актуальными для любого вуза, который хочет войти в двадцатку лучших вузов России.

Источники:

1. Более 1500 школьников приступят к занятиям в программе «Страна ТГУ». URL: http://www.tsu.ru/news/bole-1500-shkolnikov-pristupyat-k-zanyatiyam-v-pr/?sphrase_id=129705 (дата обращения: 31.10.2017).
2. В память о погибших в Беслане студенты ТГУ запустили в небо белые шары. URL: http://www.tsu.ru/news/my_dolzhny_pomnit_ob_etoy_tragedii/?sphrase_id=129714 (дата обращения: 31.10.2017).
3. В ТГУ отметили День Института Конфуция и Праздник богини Луны. URL: http://www.tsu.ru/news/most_v_podnebesnuyu/?sphrase_id=129712 (дата обращения: 31.10.2017).
4. Вячеслав Трубников: благодаря университетам нас понимают за рубежом. URL: http://www.tsu.ru/news/vyacheslav-trubnikov-blagodarya-universitetam-nas-/?sphrase_id=129710 (дата обращения: 31.10.2017).
5. Дипломы ТГУ будут признаваться в Аргентине. URL: http://www.tsu.ru/news/rasshiryaem_geografiyu_sotrudnichestva/?sphrase_id=129697 (дата обращения: 31.10.2017).

6. Информационная база данных «Интегрум». URL: <http://integrum.ru> (дата обращения: 31.10.2017).
7. Информационная база данных «Медialogия». URL: <http://www.mlg.ru> (дата обращения: 31.10.2017).
8. Молодые ученые ТГУ претендуют на звание лучшего инженера России. URL: http://www.tsu.ru/news/molodye-uchenye-tgu-pretenduyut-na-zvanie-luchsheg/?sphrase_id=129695 (дата обращения: 31.10.2017).
9. На международной конференции в ТГУ ученые России, Финляндии и Болгарии расскажут об экспериментальных опытах. URL: http://www.tsu.ru/news/yazyk_mezhdistsiplinarnogo_dialoga/?sphrase_id=129699 (дата обращения: 31.10.2017).
10. Национальный исследовательский Томский государственный университет. URL: <http://www.tsu.ru/> (дата обращения: 31.10.2017).
11. Ольга Бабкина вошла в состав Федерального совета по делам молодежи по науке и образованию. URL: http://www.tsu.ru/news/ekspert_iz_universiteta/?sphrase_id=129707 (дата обращения: 31.10.2017).
12. Посол Нидерландов Рон ван Дартел рассказал студентам ТГУ о современных взаимоотношениях между странами. URL: http://www.tsu.ru/news/neobkhodimo_sovmestnoe_razvitiye/?sphrase_id=129698 (дата обращения: 31.10.2017).
13. Разработка химиков ТГУ вновь подтвердила свою эффективность. URL: http://www.tsu.ru/news/razrabotka-khimikov-tgu-vnov-podtverdila-svoyu-eff/?sphrase_id=129693 (дата обращения: 31.10.2017).
14. Руководители ТГУ и Томского отделения Сбербанка России высадили более 200 саженцев. URL: http://www.tsu.ru/news/novaya_alleya_kak_podarok/?sphrase_id=129709 (дата обращения: 31.10.2017).
15. 22 сентября в ТГУ пройдет вечер-концерт, посвященный творчеству Бродского. URL: http://www.tsu.ru/news/ty_uznaesh_menya_po_pocherku/?sphrase_id=129703 (дата обращения: 31.10.2017).
16. Студентка ТГУ из Китая – призер российской олимпиады по русскому языку. URL: http://www.tsu.ru/news/studentka-tgu-iz-kitaya-prizer-rossiyskoj-olimpiad/?sphrase_id=129706 (дата обращения: 31.10.2017).
17. Студенты и сотрудники ТГУ скажут своим учителям «Благодарю!». URL: http://www.tsu.ru/news/spasibo_vam_uchitelya/?sphrase_id=129715 (дата обращения: 31.10.2017).
18. Студенты проголосуют в новой социальной сети ТГУ за проекты обновления общежитий. URL: http://www.tsu.ru/news/na_puti_k_komfortnoy_srede/?sphrase_id=129713 (дата обращения: 31.10.2017).
19. Студенты ТГУ примут участие в съемках военно-патриотического фильма. URL: http://www.tsu.ru/news/ispytat_emotsii_boytsov/?sphrase_id=129711 (дата обращения: 31.10.2017).
20. ТГУ вошел в тройку лидеров среди российских вузов в рейтинге фонда В. Потанина. URL: http://www.tsu.ru/news/snova_v_liderakh/?sphrase_id=129717 (дата обращения: 31.10.2017).
21. ТГУ запускает открытые онлайн-курсы на ведущей мировой платформе Coursera. URL: http://www.tsu.ru/news/dostupny_vo_vsem_mire/?sphrase_id=129704 (дата обращения: 31.10.2017).
22. ТГУ и международная компания ЕУ запускают совместный кампусный курс. URL: http://www.tsu.ru/news/obedinili_opyt/?sphrase_id=129708 (дата обращения: 31.10.2017).
23. ТГУ сделал подарок жителям города ко Дню томича. URL: http://www.tsu.ru/news/otkrytaya_territoriya/?sphrase_id=129700 (дата обращения: 31.10.2017).
24. ТГУ укрепил свои позиции в рейтинге Times Higher Education среди 800 вузов мира. URL: http://www.tsu.ru/news/the_2015/?sphrase_id=129716 (дата обращения: 31.10.2017).
25. Томский государственный университет и Университет Тромсё (Норвегия) подписали соглашение. URL: http://www.tsu.ru/news/silnye_partnery/?sphrase_id=129696 (дата обращения: 31.10.2017).
26. Ученые России и Франции собрались в ТГУ на семинар, посвященный симпатии русских к французам. URL: http://www.tsu.ru/news/sibirskaya_frankofoniya/?sphrase_id=129694 (дата обращения: 31.10.2017).
27. Ученые ТГУ создали для медиков уникальный лазер на парах стронция. URL: http://www.tsu.ru/news/shag_v_budushchee/?sphrase_id=129692 (дата обращения: 31.10.2017).

28. Шаркова И.В. Методика исследования имиджа высших учебных заведений с целью управления его публичным капиталом / И.В. Шаркова // Инновационная экономика и общество. – 2014. – № 2(4) – С. 95-100.

29. Эксперт: впервые томичи услышали джазовую музыку более ста лет назад. URL: http://www.tsu.ru/news/ekspert-vpervye-tomichi-uslyshali-dzhazovuyu-muzyku/?sphrase_id=129701 (дата обращения: 31.10.2017).

TOMSK UNIVERSITIES: PROSPECTS TO MAXIMIZE THE COMPETITIVE POSITION BY MANAGING THE IMAGE (BY EXAMPLE OF THE TOMSK STATE UNIVERSITY)

I. V. Sharkova

Information about the author:

Irina Victorovna Sharkova is a Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of the Department of public relations, Associate Professor at the Department of advertising and public relations of the Moscow State Linguistic University. Address: Moscow, Profsoyuznaya St. 119, block 2, apt. 206. Tel. +7-915-142-55-61. E-mail: irina_sharkova@rambler.ru

Summary. The purpose of this article is the need to maximize the competitive position of the National research Tomsk State University (TSU) on the educational services market. The reason for the need to assess the competitive position is that the National research Tomsk State University participates in the "5-100" program, which is why it is necessary to analyze the information presence of the TSU. The main methods to do so are as follows: an information audit to identify the most characteristic representations in the media on the activities of the National research Tomsk State University based of "Integrum" and "Medialogia" databases; an analysis of the official website of National research Tomsk State University. As a result of the analysis, the author revealed a discrepancy between the discourse of National research Tomsk State University on its official website and in the cyberspace. In addition, the author noticed a minor misrepresentation and incomplete representation of National research Tomsk State University in the media. The scientific novelty of this article is that the author studied the actual information about the TSU spread in the information field, which formed the basis for the action plan of National research Tomsk State University aiming to improve its competitive position in the "5-100" program.

Keywords: image, media space, educational space, competition of universities, ranking of universities, information audit, public conscience.

References

1. Bolee 1500 shkol'nikov pristupyat k zanyatiyam v programme «Strana TGU». URL: http://www.tsu.ru/news/bole-1500-shkolnikov-pristupyat-k-zanyatiyam-v-pr/?sphrase_id=129705 (data obrashcheniya 31.10.2017).
2. V pamyat' o pogibshih v Beslane studenty TGU zapustili v nebo belye shary. URL: http://www.tsu.ru/news/my_dolzhny_pomnit_ob_etoy_tragedii/?sphrase_id=129714 (data obrashcheniya 31.10.2017).
3. V TGU otmetili Den' Instituta Konfuciya i Prazdnik bogini Luny. URL: http://www.tsu.ru/news/most_v_podnebesnuyu/?sphrase_id=129712 (data obrashcheniya 31.10.2017).
4. Vyacheslav Trubnikov: blagodarya universitetam nas ponimayut za rubezhom. URL: http://www.tsu.ru/news/vyacheslav-trubnikov-blagodarya-universitetam-nas-/?sphrase_id=129710 (data obrashcheniya 31.10.2017).
5. Diplomy TGU budut priznavat'sya v Argentine. URL: http://www.tsu.ru/news/rasshiraem_geografiyu_sotrudnichestva/?sphrase_id=129697 (data obrashcheniya 31.10.2017).

6. Informacionnaya baza dannyh «Integrum». URL: <http://integrum.ru> (data obrashcheniya 31.10.2017).
7. Informacionnaya baza dannyh «Medialogiya». URL: <http://www.mlg.ru> (data obrashcheniya 31.10.2017).
8. Molodye uchenye TGU pretenduyut na zvanie luchshego inzhenera Rossii. URL: http://www.tsu.ru/news/molodye-uchenye-tgu-pretenduyut-na-zvanie-luchshego/?sphrase_id=129695 (data obrashcheniya 31.10.2017).
9. Na mezhdunarodnoj konferencii v TGU uchenye Rossii, Finlyandii i Bolgarii rasskazhut ob ehksperimental'nyh opytah. URL: http://www.tsu.ru/news/yazyk_mezhdistsiplinarnogo_dialoga/?sphrase_id=129699 (data obrashcheniya 31.10.2017).
10. Nacional'nyj issledovatel'skij Tomskij gosudarstvennyj universitet. URL: [http://www.tsu.ru/\(data obrashcheniya 31.10.2017\)](http://www.tsu.ru/(data obrashcheniya 31.10.2017)).
11. Ol'ga Babkina voshla v sostav Federal'nogo soveta po delam molodezhi po nauke i obrazovaniyu. URL: http://www.tsu.ru/news/ekspert_iz_universiteta/?sphrase_id=129707 (data obrashcheniya 31.10.2017).
12. Posol Niderlandov Ron van Dartel rasskazal studentam TGU o sovremennyh vzaimootnosheniyah mezhdru stranami. URL: http://www.tsu.ru/news/neobkhdimo_sovmestnoe_razvitiye/?sphrase_id=129698 (data obrashcheniya 31.10.2017).
13. Razrabotka himikov TGU vnov' podtverдила svojuy ehffektivnost'. URL: http://www.tsu.ru/news/razrabotka-khimikov-tgu-vnov-podtverдила-svoyu-eff/?sphrase_id=129693 (data obrashcheniya 31.10.2017).
14. Rukovoditeli TGU i Tomskogo otdeleniya Sberbanka Rossii vysadili bolee 200 sazhencev. URL: http://www.tsu.ru/news/novaya_alleya_kak_podarok/?sphrase_id=129709 (data obrashcheniya 31.10.2017).
15. 22 sentyabrya v TGU proidet vecher-koncert, posvyashchennyj tvorchestvu Brodskogo. URL: http://www.tsu.ru/news/ty_uznaesh_menya_po_pocherku/?sphrase_id=129703 (data obrashcheniya 31.10.2017).
16. Studentka TGU iz Kitaya – prizer rossijskoj olimpiady po russkomu yazyku. URL: http://www.tsu.ru/news/studentka-tgu-iz-kitaya-prizer-rossijskoj-olimpiad/?sphrase_id=129706 (data obrashcheniya 31.10.2017).
17. Studenty i sotrudniki TGU skazhut svoim uchitelyam «Blagodaryu!». URL: http://www.tsu.ru/news/spasibo_vam_uchitelya/?sphrase_id=129715 (data obrashcheniya 31.10.2017).
18. Studenty progolosuyut v novoj social'noj seti TGU za proekty obnovleniya obshchezhitij. URL: http://www.tsu.ru/news/na_puti_k_komfortnoj_srede/?sphrase_id=129713 (data obrashcheniya 31.10.2017).
19. Studenty TGU primut uchastie v s'emkah voenno-patrioticheskogo fil'ma. URL: http://www.tsu.ru/news/ispysat_emotsii_boytsov/?sphrase_id=129711 (data obrashcheniya 31.10.2017).
20. TGU voshel v trojku liderov sredi rossijskih vuzov v rejtinge fonda V. Potanina. URL: http://www.tsu.ru/news/snova_v_liderakh/?sphrase_id=129717 (data obrashcheniya 31.10.2017).
21. TGU zapuskaet otkrytye onlajn-kursy na vedushchej mirovoj platforme Coursera. URL: http://www.tsu.ru/news/dostupny_vo_vsem_mire/?sphrase_id=129704 (data obrashcheniya 31.10.2017).
22. TGU i mezhdunarodnaya kompaniya EY zapuskayut sovместnyj kampusnyj kurs. URL: http://www.tsu.ru/news/obedinili_opyt/?sphrase_id=129708 (data obrashcheniya 31.10.2017).
23. TGU sdelal podarok zhitelyam goroda ko Dnyu tomicha. URL: http://www.tsu.ru/news/otkrytaya_territoriya/?sphrase_id=129700 (data obrashcheniya 31.10.2017).
24. TGU ukrepil svoi pozicii v rejtinge Times Higher Education sredi 800 vuzov mira. URL: http://www.tsu.ru/news/the_2015/?sphrase_id=129716 (data obrashcheniya 31.10.2017).
25. Tomskij gosudarstvennyj universitet i Universitet Tromsyo (Norvegiya) podpisali soglasenie. URL: http://www.tsu.ru/news/silnye_partnery/?sphrase_id=129696 (data obrashcheniya 31.10.2017).
26. Uchenye Rossii i Francii sobralis' v TGU na seminar, posvyashchennyj simpatii russkih k francuzam. URL: http://www.tsu.ru/news/sibirskaya_frankofoniya/?sphrase_id=129694 (data obrashcheniya 31.10.2017).
27. Uchenye TGU sozdali dlya medikov unikal'nyj lazer na parah stronciya. URL: http://www.tsu.ru/news/shag_v_budushchee/?sphrase_id=129692 (data obrashcheniya 31.10.2017).
28. Sharkova I.V. Metodika issledovaniya imidzha vysshih uchebnyh zavedenij s cel'yu upravleniya ego pablicitnym kapitalom / I.V. SHarkova // Innovacionnaya ehkonomika i obshchestvo. – 2014. – № 2(4) – s.95-100.
29. Ehkspert: vpervye tomichi uslyshali dzhazovuyu muzyku bolee sta let nazad. URL: http://www.tsu.ru/news/ekspert-vpervye-tomichi-uslyshali-dzhazovuyu-muzyk/?sphrase_id=129701 (data obrashcheniya 31.10.2017).

THE MAIN STRATEGIC DIRECTIONS OF DEVELOPMENT AND CAPACITY BUILDING OF THE STAFF OF THE FEDERAL CUSTOMS SERVICE OF RUSSIA

Tonkonog V.V¹, Filatova E.V¹, Konfino K. V¹.

¹State Maritime University named after Admiral F.F.Ushakov, Novorossiysk, Russia

Information about authors:

Tonkonog Victoriya Vladimirovna – PhD in economics, associate Professor of customs law Department, State Maritime University named after Admiral F.F.Ushakov. Address: 353907, Krasnodar region, Novorossiysk, Anapskoye highway St., building 37-A, apt. 1. Тел. 8-918-995-70-50. E-mail: vikatonkonog79@mail.ru

Filatova Evgeniya Valentinovna – PhD in economics, associate Professor of customs law Department, State Maritime University named after Admiral F.F.Ushakov. Address: 353909, Krasnodar region, Novorossiysk, Serov str., building 14, apt. 33. Тел. 8-964-917-64-11. E-mail: makashinaevg@mail.ru

Konfino Kseniya Viacheslavovna – senior lecturer of the Department of customs law, State Maritime University named after Admiral F.F.Ushakov. Address: 353905, Krasnodar region, Novorossiysk, Zaporozhskaya str., building 7. Тел. 8-967-650-92-39. E-mail: kseniya_konfino@mail.ru

Annotation. Strengthening of personnel capacity and formation of professional staff of customs authorities is the basis for ensuring the provision of quality public services, so the staffing of customs authorities should be carried out on scientifically based methods, taking into account the dynamically increasing requirements for personnel and forecasting future needs. The article considers the personnel component of the strategy of the Federal customs service until 2020. The main objectives of the Strategy in the field of human resources capacity building and the formation of professional staff are studied. The target indicators for determining the degree of development and evaluation of a direction of human resources capacity building are considered. The personnel component of the strategy for the development of the customs service of the Russian Federation until 2020 is aimed at the implementation of activities in three areas: strengthening human resources, social sphere and organizational and managerial activities.

The analysis of the implementation of measures of the Federal customs service aimed at achieving the target indicators of the personnel component of the Strategy for each of the designated areas. Based on this analysis, the areas of transformation of the personnel management system aimed at the development of human resources, marks the renewal of staff, rational deployment of staff and encourage professional and career growth. But, the results of the critical analysis allowed to identify and identify the existing problems in this area, which include the fact of a sharp increase in criminal cases of corruption.

Key words: customs authorities, personnel potential., development strategy, social security, professional staff, target indicators.

For citation: Tonkonog V., Filatova E., Konfino K. The strategic directions of development and capacity building of the staff of the Federal customs service of Russia [Основные стратегические направления развития и укрепления кадрового потенциала Федеральной таможенной службы России]. Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. С. 187-207.

DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-187-207

The activities of customs bodies in modern conditions imposes increasingly high demands on recruitment and selection, provision of professional and ethical levels of officials of the customs bodies, including with the use of new principles of personnel policy.

The order of the Government of the Russian Federation of 28.12.2012 N 2575 approves Strategy of development of customs service of the Russian Federation till 2020. According to the Strategy, special attention is paid to strengthening human resources and anti-corruption activities [1].

The personnel component of the Strategy determines priority long-term directions of activity on strengthening of the personnel potential of the customs system capable to execute the tasks defined by Strategy, and also on improvement of educational and preventive and anticorruption activity of customs authorities.

The main objectives of the strategy in the area of capacity-building and the development of professional staff are

- improving recruitment and selection;
- provision of necessary professional level of officials of the customs bodies of the Russian Federation;
- creation of conditions and realization of opportunities for obtaining education, retraining and advanced training by officials of customs authorities, including for retraining and advanced training of law enforcement divisions of customs authorities in educational institutions of the Ministry of internal Affairs of the Russian Federation, Federal security service of the Russian Federation and the Prosecutor General's office of the Russian Federation;
- improving the efficiency of the system of educational work with personnel;
- combating corruption in customs authorities;
- implementation of operational-search activities aimed at detection, prevention and suppression of corruption crimes and other crimes against interests of public service on the part of officials of the customs bodies and other persons may tempt officials of the customs bodies to commit these crimes, as well as ensuring own safety of customs authorities.

To determine the degree of development and assess one or another direction of human resources capacity building, the Federal customs service introduced target indicators. These include:

- share of criminal cases of the corruption orientation initiated on materials of divisions on counteraction of corruption in customs authorities in total number of the corruption criminal cases brought by all law enforcement agencies of the Russian Federation concerning customs officials (from 55 percent in 2012 to 80 percent by 2020);
- the proportion of officials of the customs bodies that have passed various forms of training total actual number of officials of the customs bodies (from 20 percent in 2012 to 33.6 percent by 2020).

The second direction of personnel improvement is the development of the social sphere.

The target of the development of the social sphere of the customs service of the Russian Federation is to ensure social security of customs officials and members of their families, providing them with social guarantees, as well as improving their living conditions and material security.

The system of social protection of customs officials is one of the most important factors in the effective solution of the tasks facing the customs authorities.

The main objectives of the development of the social sphere are:

- establishment and realization of rights, benefits, social guarantees and compensations for customs officials;
- the solution of social problems related to health, leisure and cultural needs;
- achieving the necessary level of social welfare, housing and all types of allowances;
- improvement of mechanisms and institutions of social protection in customs authorities.

Priority development of social sphere, ensuring of social protection of officials of customs authorities and providing them with social guarantees is carried out by increasing the efficiency of the wage system, expansion of the network of departmental medical and health resort institutions in the regional and large industrial centers (due to the acquisition of new, reconstruction and modernization of existing facilities), the formation of departmental housing stock and improve housing conditions in need of officials of the customs bodies.

Target indicators of the specified direction of development of customs service of the Russian Federation are:

- a number of officials of customs authorities, held annually Spa treatment (from 8741 person in 2012 to 10871 person by 2020);
- the number of apartments annually provided to the waiting lists of customs authorities under social rental agreements (at least 200 apartments annually until 2020);
- the number of lump-sum grants for the purchase of residential premises allocated to the Federal state civil servants of customs authorities (not less than 250 grants annually up to 2020).

The next direction is improvement of organizational and administrative activity.

Improving the efficiency of the customs service of the Russian Federation and its improvement is largely determined by the organization of the management system, depending on its structure and the activities of all elements.

The need to improve the management system at the present stage is determined by many factors. This includes the optimization of the number of the control apparatus, its functions and organizational structure, the introduction of automated control systems, the development of decision-making systems.

The main tasks in this area are:

- providing the optimal combination of centralization and decentralization of management, development of methodological support for the management activities of the management personnel of the customs service of the Russian Federation;
- ensuring optimum load on officials on the main types of activity of customs authorities;
- improvement of legal support of administrative activity in customs authorities;
- implementation of quality management system in accordance with the requirements of international standards;
- development of organizational mechanisms for monitoring and controlling the activities of the customs service of the Russian Federation;
- development of the software and technological base providing information and analytical activity of customs authorities;
- strengthening of the analytical component at all levels of management and development of the methodological component of the analysis of the customs authorities.

The target indicator of the specified direction of development of customs service of the Russian Federation is efficiency coefficient of organizational and administrative activity of customs service of the Russian Federation (not less than 90 percent annually).

The main directions of the personnel component of the Strategy are shown in figure 1.

The strategy consisted of two stages of implementation, but today the second stage of implementation of the strategy (2015 – 2020) is relevant, which implies further improvement of the efficiency of the customs service of the Russian Federation. Within this stage development and improvement of institutional and customs infrastructure, creation of new technological base, and also development of the social sphere of customs authorities will be continued.

With regard to personnel improvement, it is planned to pay special attention to the development of a network of customs and logistics terminals in the border regions of the Russian



Figure 1 – Personnel component of the development Strategy of the FCS of the Russian Federation until 2020 and the main target indicators for determining the effectiveness

[Source] authoring

Federation within the framework of the implementation of targeted programs, comprehensive Federal and regional projects, including with the participation of the business community.

Priority in the organization of activities of customs service of the Russian Federation will be the orientation to minimize the manifestations of corruption and malfeasance in the field of customs Affairs.

The formation of a positive image of the customs authorities will be carried out through information activities through the media and through active cooperation with state and public associations. The accumulated institutional and infrastructural potential, based on innovative, customs and information technologies and corresponding to the practice of advanced customs administrations of other countries, will be the basis for sustainable development of the customs service of the Russian Federation.

In addition, it is planned to develop inter-Agency and detailed action plans with specific measures for implementation of the Strategy. Also, the provisions of the strategy are regularly discussed and clarified by the Board of the FCS taking into account the implementation of priority areas of the customs service of the Russian Federation and changes in the socio-economic situation by making adjustments.

In 2016, the activities of the personnel divisions of the customs authorities were focused on the implementation of measures aimed at improving the effectiveness of the customs authorities: strengthening the human resources of the customs authorities, increasing the level of professional training, combating corruption in the customs authorities and strengthening service discipline.

Through analysis of the changes in staff number of the customs authorities over the last five, more consideration should be given of changes of this population and their causes.

Thus, during the optimization of the organizational structure and number of customs authorities of the Russian Federation, the number of positions of the state civil service was reduced by 2,342 units until 31 March 2012. The number of officials was brought into compliance with the requirements of Government resolutions of the Russian Federation of August 21, 2004 № 429 "Questions of the Federal customs service" and amounted to 59663 units [9].

After the reduction to March 31, 2013 another 4684 staff units of the FCS of Russia completed measures to reduce 20% of the number of Federal civil servants. As a result of the work carried out by the personnel divisions of the customs authorities, the staffing of the customs authorities was ensured at a level sufficient for the execution of their tasks.

The maximum number of FCS officials in 2014 compared to 2013 did not change and amounted to 52,361 units, but at the same time changed significantly compared to 2012, due to a reduction in the number of staff by 20%. As a result of the activities carried out in 2012, the personnel potential was maintained, the staffing of customs officials and employees was 91.3%.

In 2015, the maximum number of customs authorities was reduced by 5,052 positions, including 3,737 positions of Federal public civil servants. The number of customs posts has been given in accordance with the load on officials.

In addition, work continued to optimize the structure and number of customs authorities in 2016. Pursuant to the decree of the Government of the Russian Federation of December 11, 2015. No. 353 "About limiting number and Fund of payment of labour of the Federal state civil servants and employees occupying positions which are not posts of Federal state civil service, Central offices and territorial bodies of Federal Executive bodies, and also of recognition become invalid for some acts of the Government of the Russian Federation" in the first quarter of 2016, completed a 10 percent reduction in the number of Federal civil servants (reduced to 897 units in the customs authorities) [14].

In accordance with the decrees of the President of the Russian Federation and resolutions of the Government of the Russian Federation about transfer of responsibility for legal regulation from the FCS of Russia to the Ministry of Finance and the powers of the monetary authority from The Russian financial supervision to the FCS of Russia the number of the Central apparatus of the FCS of Russia were reduced by 10 units, and the number of territorial customs authorities increased by 215 units, which were distributed in accordance with the order of the FCS of Russia from may 18, 2016 No. 975 "On organizational issues" [13].

According to the decree of the Government of the Russian Federation of December 21, 2016 № 1424 "on amendments to the decree of the Government of the Russian Federation of December 11, 2015 № 1353" and in order to implement the Federal law of July 13, 2015 № 212-FL "on the free port of Vladivostok", the limit number of customs authorities increased by 56 units due to the transfer of the number from the territorial bodies of the Russian agricultural supervision and Russian consumer supervision [16][21].

As a result of 2016, work on the preservation of human resources staffing of officials provided by 93.7 % (in 2015 – 94.8%, in 2014 – 93.9%, in 2013, 93.7 %, in 2012 – for 91.3%), including positions of employees of 93.5% (2015 – 93.2%, in 2014 – 92.6%, in 2013 – 90.7%, in 2012 to 89.7%), civil servants at 96.2% (in 2015 at 95.3%, in 2014 – 94.4%, in 2013 – 94.8%, in 2012 to 94.7%).

The staffing of Russian customs officials is shown in figure 2.

As a result it is possible to conclude that as a result of the work carried out by personnel divisions of customs authorities staffing of customs authorities at the level sufficient for execution of the tasks assigned to them was provided.

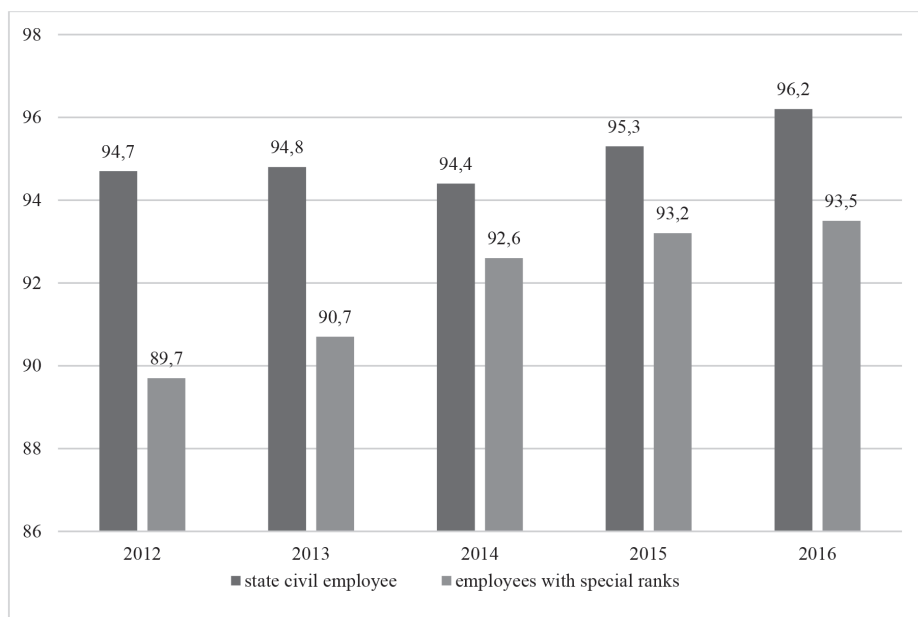


Figure 2 – Staffing of Russian customs officials as of 21.01.2017 (%)

[Source] author's development based on data of collections of FCS for 2012-2016.

Over the past 5 years, the legal framework has improved significantly. So, for the year 2016 prepared the list of posts of the higher commanding structure in the customs bodies of the Russian Federation and corresponding to these positions of special titles, approved by the decree of the President of the Russian Federation of 22 November 2016 №. 611 [19]. Also prepared 9 regulatory and other legal acts of the FCS of the Russian Federation regulating questions of service (work) the officers and employees of the customs authorities and institutions under the jurisdiction of the FCS of Russia.

For comparison, in 2015, was prepared by 17 orders of the FCS of Russia, having important social significance regarding service (works) the officers and employees of the customs authorities and institutions under the jurisdiction of the FCS of Russia. In addition, it was approved the Regulation on the organization of mentoring in the customs authorities of the Russian Federation (order of the Federal customs service of February 7, 2015 № 268).

In 2014 14 orders of FCS of Russia regulating questions of service (work) and social security of officials and employees of customs authorities and the organizations which are under authority of FCS of Russia were issued.

In 2013, pursuant to Federal law No. 283-FL of 30 December 2012, the Government of the Russian Federation issued a decree of 6 April 2013. No. 303 "About the definition of periods to be included in the total duration of the service, and the procedure for calculating the total length of service for employee benefits ... of the customs bodies of the Russian Federation a lump sum at dismissal, payment of salary on a special rank of citizens, dismissed from service in the above-mentioned institutions and bodies, without the right to pension and having a total

duration of service in them at least 20 years of age and to provide lump-sum social payment for acquisition or construction of residential premises» [10]. Besides, in 2013 work on improvement of the regulatory legal base regulating questions of service including improvement of system of compensation in the state (municipal) organizations, submission of data on the income and expenses, on property and obligations of property character, officials and employees was carried out, resulting in preparation of 12 regulatory legal acts.

In 2012, 15 orders of the FCS of Russia were issued. In order to implement the Federal law of December 30, 2012 No. 283-FL “On social guarantees to employees of certain Federal Executive bodies and amendments to certain legislative acts of the Russian Federation” the Federal customs service of the Russian Federation carries out work to determine the periods to be included in the total duration of service, to calculate the total duration of service for the purposes of payment to the customs authorities of the Russian Federation of a lump-sum benefit upon dismissal, payment of salary for a special rank to employees who are dismissed from service without right to pension and who have a total duration of service less than 20 years, and also for providing one-time social payment for acquisition or construction of premises [20].

Thanks to application of new principles of personnel policy for the last five years, activity of customs authorities in modern conditions corresponds to the high requirements put forward to selection and placement of shots, ensuring professional and morally-ethical levels of officials of customs authorities. The analysis of the number of issued acts of the FCS of Russia on improvement of social security and stimulation of personnel is presented in figure 3.

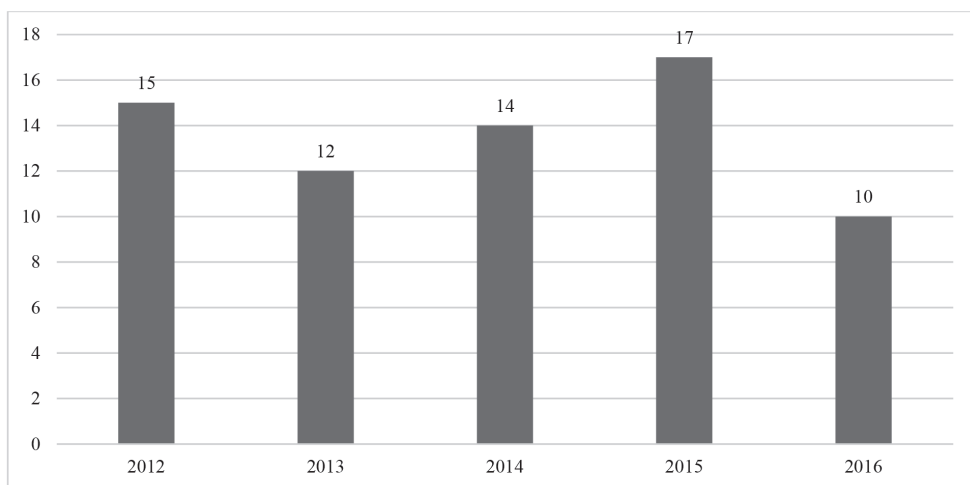


Figure 3 – Number of issued regulatory legal acts of the FCS of Russia in order to improve social security and stimulate personnel in 2012-2016 (units)

[Source] author’s development based on data of collections of FCS for 2012-2016.

Important is the fact that in 2013 the head of the FCS approved the procedure for the formation and work of commissions to review the issues of providing the customs officers of the Russian Federation a one-time social payment for the acquisition or construction of residential premises (Order of the FCS of Russia dated 18.06.2013 № 1111) And the procedure for the formation and maintenance of a database of persons registered to receive a one-time social

payment for the acquisition or construction of residential premises (Order of the FCS of Russia dated 08.07.2013 № 1270) [11] [12].

For implementation of this policy the head of FCS delegated powers to chiefs of regional customs authorities and the customs which are directly subordinated to FCS of Russia on making decisions on providing lump-sum social payment (the Order of FCS of Russia of 17.07.2013 No. 1320) [18].

As 21.01.2017 year, accounting for one-time grants (housing) in the customs authorities was 2183 officials registration continues. In 2016, one-time subsidies (housing) were provided to 45 employees, in 2015 142 employees, in 2014 153 employees, in 2013 169 employees, in 2012 143 employees. The allocated budget allocations for 2012, 2013, 2014, 2015 and 2016 have been fully implemented. The number of officials provided with housing is shown in figure 4.

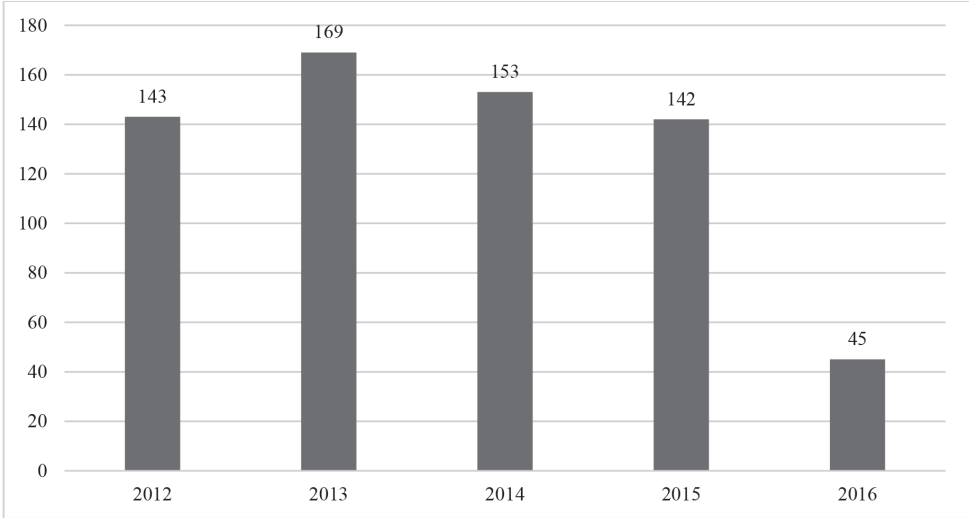


Figure 4 – Number of officials of the customs bodies are provided with housing at the expense of the Federal budget in dynamics for 2012-2016 (persons)

[Source] author’s development based on data of collections of FCS for 2012-2016.

Of course, the FCS policy in this direction is a positive moment in the implementation of providing housing for officials, but the number of people provided with housing over the past five years is 652 people, which is only 0.8% in percentage to the total number. And the provision of needy officials in 2016 amounted to 2% of the total number registered.

In addition to the methods of the material stimulation of the personnel management system of the FCS of Russia also conducts activities for the implementation of complex measures envisaged by the plan of the Federal customs service for corruption counteraction in customs authorities of the Russian Federation, missions of the customs service of the Russian Federation in foreign States and institutions administered by Federal customs service of Russia, to 2016 – 2017, approved by order FTS of Russia from April 26, 2016 No. 868 [15].

To prevent entering the service in the customs authorities of persons guilty of corruption offences, identify individuals associated with criminal groups or having negative intent, the

period under review was conducted 8113 special inspections. Commissions on compliance with the requirements for the official conduct of civil servants of the Russian Federation and the settlement of conflicts of interest in 2016 held 914 meetings, considered 3 853 officials. 2152 checks on identification of reliability and completeness of data on the income, expenses on property and the obligations of property character represented by officials of customs authorities were carried out. In addition, 346 inspections were conducted to identify compliance by civil servants with the established restrictions and prohibitions, requirements for the prevention or resolution of conflicts of interest to disciplinary liability. According to the results of inspections 230 officials were brought to justice and 7 officials were dismissed in connection with the loss of confidence. In comparison with the previous years the number of criminal cases initiated on the basis of the materials of anti-corruption units in respect of customs officials has increased significantly under the following articles:

- under article 290 of the Criminal Code of Russian Federation (bribe reception) – 40% in 2016 (с42 to 59 cases), 8% in 2015 (from 39 to 42 of cases), 34.5% in 2014 (from 29 to 39 cases) and 38% in 2013 (from 21 to 29 cases);

- under article 292 of the Criminal Code (forgery) – 18.1% in 2016 (from 34 to 41 cases), 24% in 2015 (from 26 to 34 cases), 36.8% in 2014 (from 19 to 26 cases) and 11% in 2013 (from 17 to 19 cases);

- under article 293 of the Criminal Code (negligence) in 2016, 18 cases were initiated, which is 39% more than in 2015 (11 cases) and the same with the results of 2014 (18 cases), in 2013, 6 criminal cases were initiated, in 2012, 9 cases were initiated;

- for other crimes against the interests of the public service, the number of criminal cases in 2016 compared with 2015 increased slightly by 5.3 % and amounted to 19 cases (in 2015 18 cases), (in 2014 compared with 2013 doubled (from 10 to 20 cases), and in 2013 compared with 2012 by 12% (from 8 to 10 cases).

On materials of divisions on counteraction of corruption of customs authorities the investigating authorities in 2016 was filed 284 cases (in 2015 – 302 cases, in 2014 – 305 cases, in 2013 – 247 cases, in 2012 – 159 cases). The most part of crimes of corruption orientation committed by officials of customs authorities is revealed by divisions on counteraction of corruption of customs authorities. Thus, in 2016, this figure amounted to 92% of the total number of crimes of this category detected by all law enforcement agencies of the Russian Federation against customs officials. In 2015, this figure was 89%, in 2014 – 90%, in 2013-86%, and in 2012-55%. The number of criminal cases brought against customs officials in dynamics for 2012-2016 is shown in figure 5.

The data reflected in figure 5 indicate a significant increase in the number of criminal cases brought against officials, and this trend can be traced annually. The main and most effective form of crime prevention and control of corruption manifestations and official crimes in customs authorities is carrying out of official checks by results of which the degree of fault of specific officials is determined, the reasons and conditions of Commission of violations are studied. In 2016, 8116 inspections were conducted, which in turn indicates a systematic and systematic work in this direction, due to which there is an increase in the number of criminal cases initiated as a result of such inspections.

The measures provided for in the personnel policy implementation Plan regarding professional development of officials have been fully implemented, which is clearly shown in figure 6. Introduction of perspective customs technologies, modern approaches to improvement of quality of Commission of customs operations and carrying out customs control impose high requirements to professional level of officials of customs authorities.

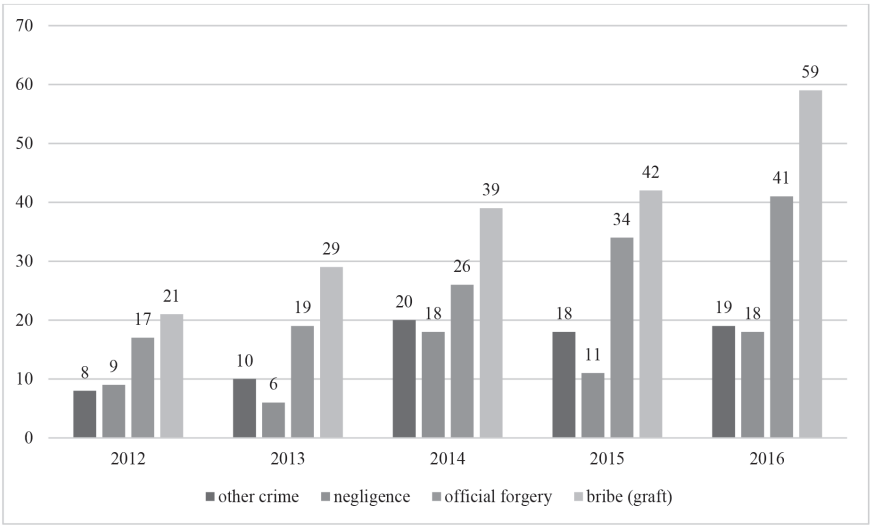


Figure 5 – the Number of criminal cases brought on materials of divisions on counteraction of corruption against officials of the customs bodies in dynamics for 2012-2016 year (cases)

[Source] author’s development based on data of collections of FCS for 2012-2016.

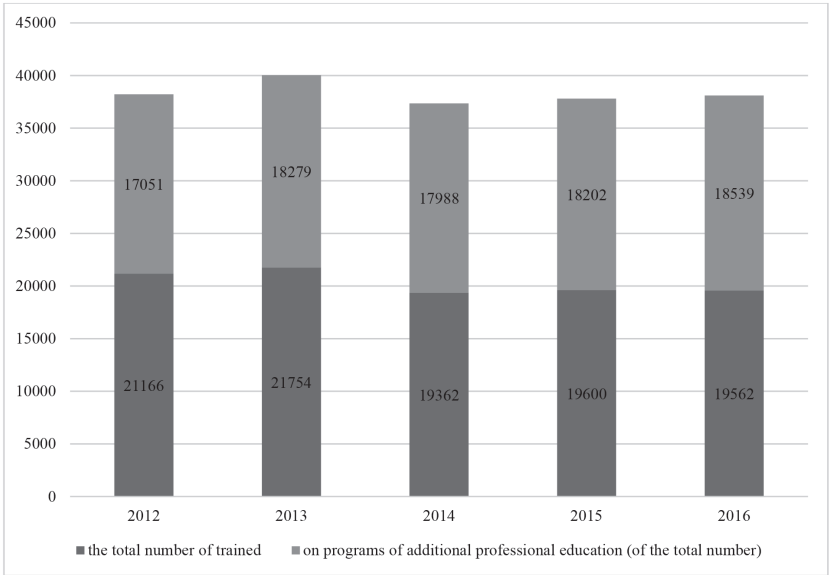


Figure 6 – Analysis of professional development of customs officials in the dynamics for 2012-2016 (person)

[Source] author’s development based on data of collections of FCS for 2012-2016

In order to improve the quality of vocational training, improving their knowledge and skills in 2016 were trained 19 562 officials of the customs bodies, of them additional professional education additional professional programs received 18 539 officials. In 2015 we trained 19 600 officials of the customs bodies, of them additional professional education additional professional programs received 18 202 officials (2014 – 19362 and 17988 officers, respectively; in 2013 – 21754 and 18279, respectively; in 2012 – 21166 and 17051 officers respectively).

The results of the analysis of professional development of officials of the customs bodies allow us to conclude that the number of officers sent for training in 2014 decreased by 2392 people, which is 11%. Further, in 2015 there was a slight increase (by 1.2%) and in 2016 again a decline of 0.2%. At the same time, actions to reduce staffing levels over this period did not significantly affect the total number of officers.

This result corresponds to the implementation of the FCS of Russia plan for professional development of officials, but in connection with the introduction of advanced customs technologies and continuous improvement of customs administration, which in turn puts forward high requirements for the professionalism of officials, causes concern.

One of the most important areas of work with personnel is the implementation of the motivation system in the customs authorities. This system, in addition to incentives and social protection also include educational activities related to the manifestations of organizational motivation. Thus, the measures provided for in the implementation Plan of the state program “Patriotic education of citizens of the Russian Federation for 2016-2020” (“Patriotic education of citizens of the Russian Federation for 2011-2015”) in the customs authorities of the Russian Federation, approved by the order of the FCS of Russia on February 15, 2016 № 270 were fully implemented. In the customs authorities were held review competitions Amateur art, which in 2016 was attended by more than 8 thousand officials and employees of customs authorities (8894 people), including the winners of the review competitions and creative teams were 259 people. It should be noted that such events are held annually. So in 2015, Amateur participated 8792 man and became the winners of 246, 2014 – 8698 person and 224 of the winner, in 2013, 8,500 members and 230 winners in 2012 – 7943 man winner and 191, respectively).

The number of participants of Amateur performances are shown in figure 7.

Carrying out such activities in the customs authorities have a positive impact on the relations in the team and contribute to the formation of moral and psychological climate and cohesion of customs collectives.

In addition to material and organizational motivation, the customs authorities not less attention is paid to the manifestations of moral motivation, which refers to the encouragement of the officials of customs bodies, announcements, commendations, award and appropriation of early special titles. Moral stimulation takes a serious place in the system of motivation and stimulation of customs authorities.

So, for the impeccable performance of their official duties, the successful execution of tasks of special importance and complexity, as well as for special merits in ensuring the economic security of the Russian Federation in 2016 44 officials of the customs authorities was awarded with the state awards (in 2015 36 officers), more than 10 thousand employees were awarded departmental awards, 196 employees were ahead of time the special rank.

In 2015, 36 officials (in 2014 – 21 officials) were awarded with state awards, more than 11.6 thousand people were awarded with departmental awards (in 2014 – more than 11.5 thousand people), 221 employees were given a special title ahead of schedule (in 2014-219 employees). In 2013, 14 officials were awarded state awards (in 2012, there were 7 persons), 168 employees were given special titles ahead of schedule (in 2012, there were 236 such employees), 11324

people were awarded departmental awards (in 2012, there were 109860 such employees. In addition, for a large personal contribution to the tasks of protecting the economic interests of the Russian Federation, Russian customs officials are systematically announced incentives, the number of which for the last three five is more than 350 thousand pieces. The results of moral motivation in the customs authorities are shown in figure 7.

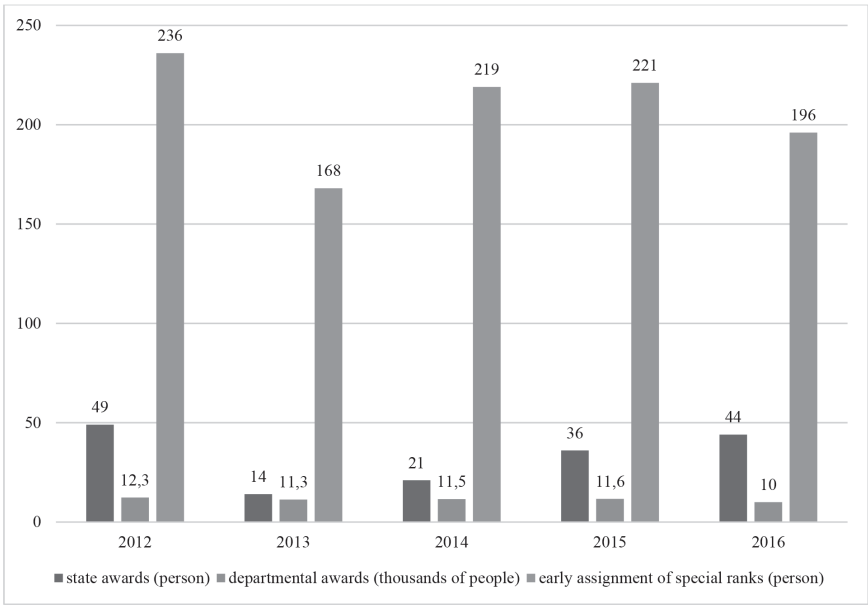


Figure 7 – Number of officials of the customs bodies, awarded for achievements in service activities in 2012-2016

[Source] author’s development based on data of collections of FCS for 2012-2016.

After analyzing the staffing and implementation of the personnel policy of the FCS for 2012-2016 years, we came to the conclusion that the main function of personnel management is the function of personnel management, which consists in the day-to-day, direct management (management) of people in the process of their activities. This guidance is implemented through a set of measures developed and approved by the Federal customs service of Russia. The main activities in implementation of this complex of actions are all-round development and stimulation of personnel, for the purpose of creation of the customs officer of essentially new type.

However, our analysis does not reveal the essence of the implementation of the strategy of the FCS of Russia, because in the process of its implementation were not given comparative data of the target indicators approved for the evaluation of the implementation of the Strategy in this document. Therefore, we consider it expedient to carry out such analysis and bring out positive and negative aspects of implementation of the Strategy of long-term development of FCS of Russia.

Figure 8 presents a comparative analysis of the planned indicators for human resources capacity building, based on the use of target indicators (the share of criminal cases of corruption, initiated on the materials of anti-corruption units in the customs authorities, in the total number

of corruption criminal cases, initiated by all law enforcement agencies of the Russian Federation against customs officials (from 55 percent in 2012 to 80 percent by 2020) and indicators of our analysis of the results of the activities of the FCS of Russia in the implementation of personnel policy for 2012-2016.

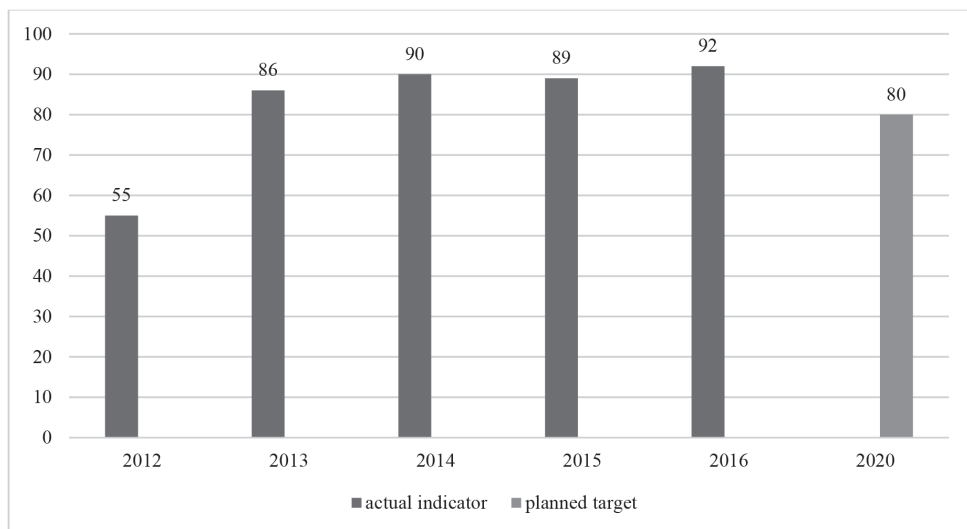


Figure 8 – Comparative analysis of planned indicators of the development Strategy of the FCS of Russia on the share of criminal cases of corruption orientation and actual indicators on the share of such cases, (%)

[Source] author's development based on data of collections of FCS for 2012-2016.

On the basis of the given analysis of data, it is possible to state that activity of personnel services of customs authorities was directed on identification of offenses by officials of customs authorities by increase in number of office checks that led to increase of indicators for the last 5 years. This trend, according to the developed strategy of the FCS should lead first to an increase, and later to a sharp decrease in indicators for this indicator in view of tightening measures on official checks and improvement of social policy of customs officials.

The second indicator to strengthen human resource capacity is the proportion of individuals trained. This analysis is shown on figure 9.

The results of this analysis prove the fact of a sharp increase in the share of persons trained in 2013 and a slight decrease in this share in 2014, 2015 and 2016, which indicates the systematic work of the FCS of Russia in this direction and is a positive factor, in view of the high requirements for customs officials at present.

The next activity of the personnel component of the development Strategy of the customs service of the Russian Federation is the social sphere. To measure results in this area include the following target indicators: number of persons annually passing sanitary-resort treatment, the number of loans lump-sum grants FHGS and provided apartments to employees of customs bodies. The analysis of the results of activities in the social sphere is presented in figure 10.

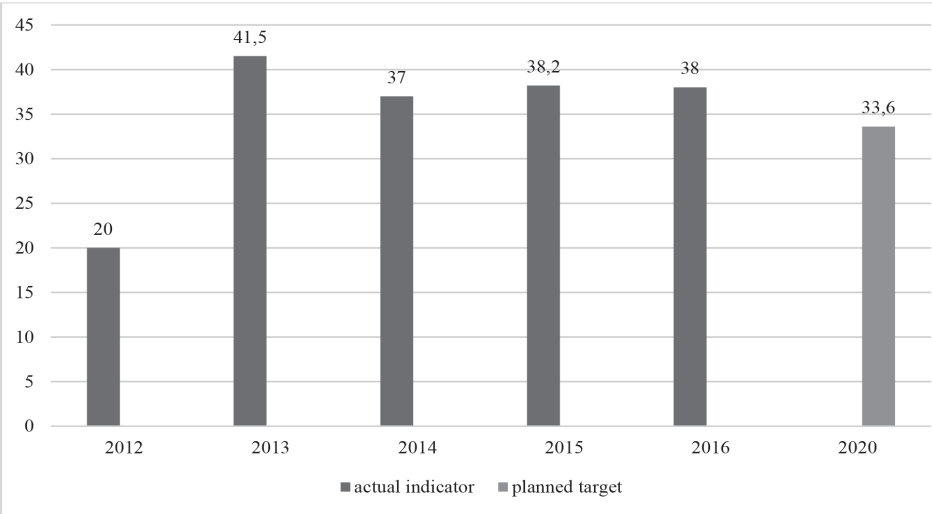


Figure 9 – Comparative analysis of planned indicators of the development Strategy of the FCS of Russia on the share of persons who have undergone vocational training and actual performance indicators of the FCS, (%)

[Source] author’s development based on data of collections of FCS for 2012-2016.

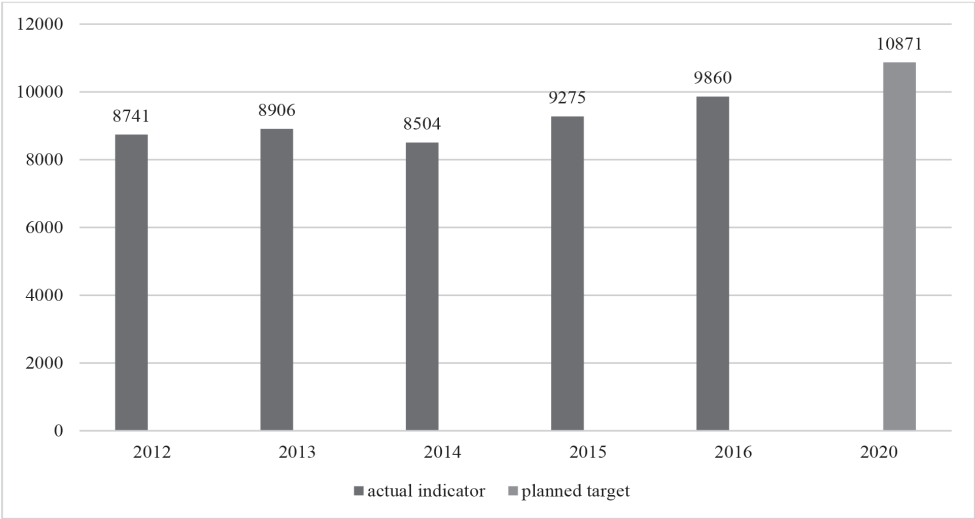


Figure 10 – Comparative analysis of planned indicators of the development Strategy of the FCS of Russia by the number of persons who have undergone health resort treatment and actual performance indicators of the FCS (person)

[Source] author’s development based on data of collections of FCS for 2012-2016.

The analysis of these indicators proves the fact of decrease in the number of the officials who passed sanitary and resort treatment since 2014. This decrease is due to the lack of an adequate level of financing from the Federal budget (funding cuts). It should be said that in this direction the FCS is determined to achieve the target. Successfully developed departmental sanatorium and resort organization with branches:

Public Institution “Sanatorium” Victory “ FCS of Russia “(Sochi) with branches “Forest fairy tale” (Republic of Adygea) and “Yasnaya Polyana” (Republic of Crimea, Yalta);

Public Institution “Sanatorium “Electronika” FCS (Kislovodsk);

Public Institution “ Sanatorium “Pestovo” the Federal customs service of Russia” (the Moscow region);

Public Institution “Boarding house” White sun “FCS of Russia” (Zelenogorsk, Leningrad region) with a branch in Svetlogorsk, Kaliningrad region.

The following target indicators defined by the FCS to assess the outcomes of the activities implemented in the social sector, are: number of granted lump-sum grants of government civil servants and the number of flats given for officials of customs bodies. The analysis of the results of these indicators is shown in figure 11.

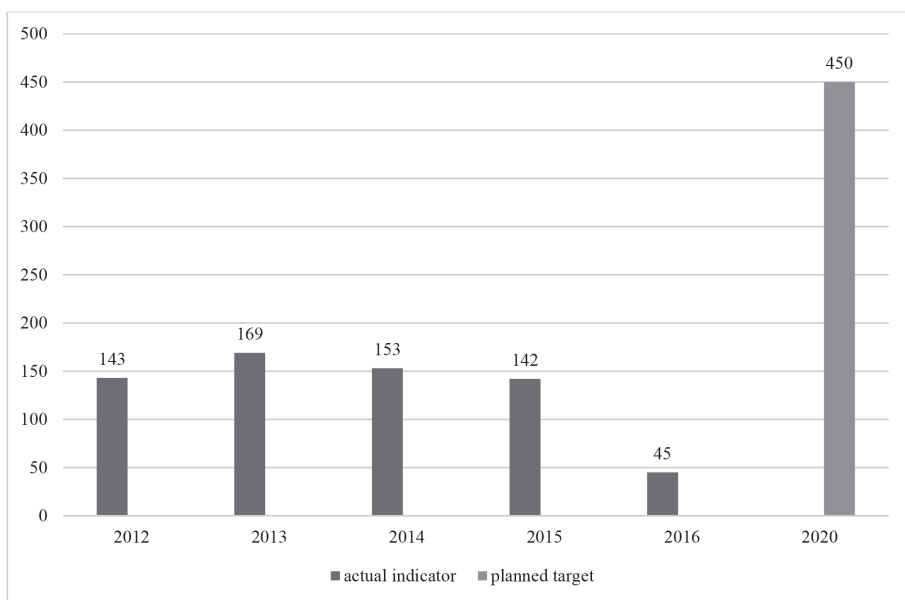


Figure 11 – Comparative analysis of planned indicators of the development Strategy of the FCS of Russia by the number of persons provided with housing and actual performance indicators of the FCS (person)

[Source] author’s development based on data of collections of FCS for 2012-2016.

The results of this analysis prove the fact of annual decrease in the number of people provided with housing since 2014. The figures for 2016 are still far from the planned indicators in 2020 (less than 10 times), but the implementation of measures on this issue does not depend on the decision of the Federal customs service of Russia, in connection with the allocation of funds for

housing from the Federal budget, the allocation of funds which is not within the competence of the Federal customs service.

On the basis of the analysis, among the areas of transformation of the personnel management system aimed at the development of human resources, it is possible to distinguish the qualitative renewal of personnel, rational placement of personnel and stimulation of professional and career growth. Stimulation of professional and office growth is realized by means of effective application of all Arsenal of the available normative fixed forms and means of moral, organizational and material encouragement of conscientious and initiative customs officers and increase of professionalism of employees of personnel services of customs authorities. Only the fact of a sharp increase in criminal cases of corruption is of concern. Despite the measures envisaged by the FCS of Russia in accordance with the anti-corruption plan aimed at educational and preventive work with personnel, the indicators are growing every year. The problem identified by the results of the analysis, in our opinion, requires immediate decision-making.

Today, according to the Strategy of development of the customs service of the Russian Federation until 2020, priority areas of development and improvement in the personnel component are:

1. Creation of a flexible, scientifically based system of organizational staff work on the basis of economical structure, capable to ensure the effectiveness of the customs system and maximum use of its human resources with limited resources.

2. Determination of the optimal needs of customs authorities, integration by their professional staff of the necessary specialty and qualification.

3. Introduction of modern methods of selection and determination of professional suitability of candidates for service in customs authorities; planned movement of personnel on service on the basis of modern approaches to work with the reserve.

4. Improvement of the system of continuous professional training, transition to intensive methods and forms of training and advanced training of employees, civil servants, allowing to obtain positive results in the professional sphere and in the sphere of personal development of each customs officer.

5. Creation of necessary conditions and efficiency of the system of work with the reserve for nomination allowing to nominate the most worthy, professionally trained employees to senior positions.

6. Development and implementation of a set of legal, operational and educational and preventive measures to ensure the rule of law in the activities of customs authorities and their personnel, discipline and high responsibility.

7. Increase of motivation to effective office activity, including improvement of system of legal regulation and legal guarantees in customs service, providing opportunities of professional and official growth, implementation of measures for social protection of employees (civil servants, employees) of customs authorities.

At the moment, the means of implementation of quality updates personnel can be attributed to an uncompromising struggle against manifestations of arrogance, indiscipline, bribery and other illegal manifestations, the disposal of the customs authorities from persons, to compromise the honour and dignity of the customs officer. All these measures are a manifestation of educational and preventive work in the customs authorities, the implementation of which is the responsibility of the management. At the same time, the work in this direction has not yielded results, and therefore, radical measures are required to solve this problem

Source list:

1. WCO participates in World Economic Forum's 48th Annual meeting in Davos / [Electron.Resource] // Official site of the world customs organization// URL: <http://www.wcoomd.org/en/media/newsroom/2018/>

january/wco-participates-in-world-economic-forum-s-48th-annual-meeting-in-davos.aspx (accessed 12.01.2018)

2. The Customs Code of the Russian Federation / Adopted by the State Duma of the Russian Federation on the Twenty-Fifth Day of April of the Year 2003. Part V. CUSTOMS AUTHORITIES. Chapter 39. CUSTOMS OFFICES AND THEIR FUNCTIONS [Electron.Resource] // URL: http://www.customs.ru/special/tk_en/index.html (accessed 12.01.2018)

3. Tonkonog V.V. Topical issues of application of distance learning technologies in the system of development of the Russian Federation / The 13th International Scientific Conference eLearning and Software for Education, Bucharest, 2017. [Electron.Resource] URL: <http://proceedings.elseconference.eu/index.php?r=site/index&year=2017> (accessed 12.01.2018)

4. Ананченкова П.И., Тонконог В.В. Совершенствование системы образования через создание и развитие инновационной образовательной среды. Сборник статей по итогам V Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления в социальной сфере». Москва, ИИЦ «АТиСО», 2015.

5. Ананченкова П.И., Мустаева Н.Г., Тонконог В.В. Развитие менеджмента инновационных образовательных организаций на основе партисипативного управления. Научный журнал Академии труда и социальных отношений «Труд и социальные отношения», №5. Москва, 2016.

6. Тонконог В.В., Бегляров Р.Р. Назначение современных технологий таможенного администрирования и их влияние на экономическую эффективность внешнеторговой деятельности России / Вестник учебно-методической и научно-исследовательской работы, №4(5), 2017, том I / [Электрон. ресурс] // URL: <http://www.vestnik-umnir.pro/>

7. Тонконог В.В., Арестова Ю.А. Особенности порядка проведения и оценки результатов аттестации государственных гражданских служащих таможенных органов. Научный журнал Академии труда и социальных отношений «Труд и социальные отношения», №5. Москва, 2017.

8. Тонконог В.В. Проблемы личностно-профессионального развития руководящих кадров таможенных органов. Сборник статей по итогам VIII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления в социальной сфере». Москва, ИИЦ «АТиСО», 2016.

9. Постановление Правительства РФ от 21.08.2004 N 429 (ред. от 07.08.2017) "Вопросы Федеральной таможенной службы" / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48978/ (дата обращения 14.12.2017г.)

10. Постановление Правительства РФ от 06.04.2013 N 303 "Об определении периодов, подлежащих включению в общую продолжительность службы, и порядка исчисления общей продолжительности службы для выплаты сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и таможенных органов Российской Федерации единовременного пособия при увольнении, выплаты оклада по специальному званию гражданам, уволенным со службы в указанных учреждениях и органах без права на пенсию и имеющим общую продолжительность службы в них менее 20 лет, а также для предоставления единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения" / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144761/ (дата обращения 28.09.2017г.)

11. Приказ ФТС России от 18.06.2013 N 1111 "Об утверждении Порядка формирования и работы комиссий по рассмотрению вопросов предоставления сотрудникам таможенных органов Российской Федерации и в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, членам их семей и гражданам Российской Федерации, уволенным со службы в таможенных органах Российской Федерации, единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения" (Зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 N 29448) / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_151171/ (дата обращения 23.12.2017 г.)

12. Приказ ФТС России от 08.07.2013 N 1270 "Об утверждении Порядка формирования и ведения базы данных о лицах, состоящих на учете для получения единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения, а также снятых с указанного учета" (За-

регистрировано в Минюсте России 10.09.2013 N 29926) / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_151799/ (дата обращения 23.12.2017 г.)

13. Приказ ФТС России от 14.07.2015 N 1410 "Об организационно-штатных вопросах" / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=629245&dst=100001#09154157292838738> (дата обращения 14.12.2017 г.)

14. Постановление Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2015 г. № 1353 «О предельной численности и фонде оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центральных аппаратов и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, а также о признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_190819/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/ (дата обращения 14.12.2017 г.)

15. Приказ Федеральной таможенной службы от 26 апреля 2016 г. N 868 "Об утверждении плана Федеральной таможенной службы по противодействию коррупции в таможенных органах Российской Федерации, представительствах таможенной службы Российской Федерации в иностранных государствах и учреждениях, находящихся в ведении ФТС России, на 2016 – 2017 годы" [Электрон. ресурс] // Система ГАРАНТ. URL: <http://base.garant.ru/71563518/#ixzz4ckV0mVMv/> (дата обращения 28.12.2017 г.)

16. Постановление Правительства РФ от 21.12.2016 N 1423 «О внесении изменений в Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2015 г. N 1458» / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: <https://government.consultant.ru/documents/3714716> (дата обращения 15.12.2017 г.)

17. Распоряжением Правительства РФ от 28.12.2012 N 2575-р [Электрон. ресурс] / Официальный сайт ФТС России. URL: <http://www.ccustoms.ru> (дата обращения 12.12.2017 г.)

18. Сборники ФТС за 2016, 2015, 2014, 2013, 2012 гг. / [Электрон. ресурс] // Официальный сайт ФТС России. URL: <http://ptu.customs.ru/index.php?catid=209:2013-07-01-10-22-30&id=8910> (дата обращения 28.12.2017 г.)

19. Указ Президента РФ от 22.11.2016 N 611 (ред. от 17.08.2017) "Об утверждении перечня должностей высшего начальствующего состава в таможенных органах Российской Федерации и соответствующих этим должностям специальных званий" / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_208569/ (дата обращения 16.12.2017 г.)

20. Федеральный закон от 30.12.2012 N 283-ФЗ "О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ" / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_170589/ (дата обращения 28.09.2017 г.)

21. Федеральный закон "О свободном порте Владивосток" от 13.07.2015 N 212-ФЗ (последняя редакция) / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182596/ (дата обращения 16.12.2017 г.)

ОСНОВНЫЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ И УКРЕПЛЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИИ

Авторы: Тонконог В.В., Филатова Е.В., Конфино К.В.

Тонконог Виктория Владимировна – к.э.н., доцент кафедры таможенного права Государственного морского университета имени адмирала Ф.Ф.Ушакова. Адрес: 353907, Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Анапское шоссе, д. 37-а, кв. 1. Тел. 8-918-995-70-50. E-mail: vikatonkonog79@mail.ru

Филатова Евгения Валентиновна – к.э.н., доцент кафедры таможенного права Государственного морского университета имени адмирала Ф.Ф.Ушакова. Адрес: 353909, Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Серова, д. 14, квартира 33. Тел. 8-964-917-64-11. E-mail: makashinaevg@mail.ru

Конфино Ксения Вячеславовна – старший преподаватель кафедры таможенного права Государственного морского университета имени адмирала Ф.Ф.Ушакова. Адрес: 353905, Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Запорожская, дом 7. Тел. 8-967-650-92-39. E-mail: kseniya_konfino@mail.ru

Аннотация. Укрепление кадрового потенциала и формирование профессионального кадрового состава таможенных органов является основой обеспечения предоставления качественных государственных услуг, поэтому кадровое обеспечение таможенных органов должно осуществляться на научно обоснованных методах с учетом динамично возрастающих требований к кадрам и прогнозирования будущих потребностей. В статье рассмотрена кадровая составляющая Стратегии Федеральной таможенной службы до 2020 года. Изучены основные задачи Стратегии в области укрепления кадрового потенциала и формирования профессионального кадрового состава. Рассмотрены целевые индикаторы определения степени развития и оценки того или иного направления укрепления кадрового потенциала. Кадровая составляющая Стратегии развития таможенной службы РФ до 2020 года направлена на реализацию мероприятий по трем направлениям: укрепление кадрового потенциала, социальная сфера и организационно-управленческая деятельность. Проведен анализ реализации мероприятий Федеральной таможенной службы, направленных на достижение целевых индикаторов кадровой составляющей Стратегии по каждому из обозначенных направлений.

На основе проведенного анализа, среди направлений преобразования системы управления персоналом, направленной на развитие кадрового потенциала, выделены качественное обновление персонала, рациональная расстановка кадров и стимулирование профессионального и служебного роста. Но, результаты критического анализа позволили выявить и обозначить существующие проблемы в данном направлении, к которым относится факт резкого увеличения уголовных дел коррупционной направленности.

Ключевые слова: таможенные органы, кадровый потенциал., стратегия развития, социальная защищенность, профессиональный кадровый состав, целевые индикаторы.

Список источников:

1. WCO participates in World Economic Forum's 48th Annual meeting in Davos / [Electron.Resource] // Official site of the world customs organization// URL: <http://www.wcoomd.org/en/media/newsroom/2018/january/wco-participates-in-world-economic-forum-s-48th-annual-meeting-in-davos.aspx> (accessed 12.01.2018)
2. The Customs Code of the Russian Federation / Adopted by the State Duma of the Russian Federation on the Twenty-Fifth Day of April of the Year 2003. Part V. CUSTOMS AUTHORITIES. Chapter 39. CUSTOMS OFFICES AND THEIR FUNCTIONS [Electron.Resource] // URL: http://www.customs.ru/special/tk_en/index.html (accessed 12.01.2018)
3. Tonkonog V.V. Topical issues of application of distance learning technologies in the system of development of the Russian Federation / The 13th International Scientific Conference eLearning and Software for Education, Bucharest, 2017. [Electron.Resource] URL: <http://proceedings.elseconference.eu/index.php?r=site/index&year=2017> (accessed 12.01.2018)
4. Ananchenkova P.I., Tonkonog V.V. Sovershenstvovanie sistemy obrazovaniya cherez sozdanie i razvitie innovacionnoj obrazovatel'noj sredy. Sbornik statej po itogam V Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii «Aktual'nye problemy ekonomiki i upravleniya v social'noj sfere». Moskva, IIC «AtiSO», 2015.
5. Ananchenkova P.I., Mustaeва N.G., Tonkonog V.V. Razvitie menedzhmenta innovacionnyh obrazovatel'nyh organizacij na osnove partisipativnogo upravleniya. Nauchnyj zhurnal Akademii truda i social'nyh otnoshenij «Trud i social'nye otnosheniya», №5. Moskva, 2016.

6. Tonkonog V.V., Beglyarov R.R. Naznachenie sovremennykh tekhnologiy tamozhennogo administrirovaniya i ih vliyaniye na ekonomicheskuyu effektivnost' vneshnetorgovoy deyatel'nosti Rossii / Vestnik uchebno-metodicheskoy i nauchno-issledovatel'skoy raboty, №4(5), 2017, tom I / [Elektron.resurs] / URL: <http://www.vestnik-umnir.pro/>

7. Tonkonog V.V., Arestova Yu.A. Osobennosti poryadka provedeniya i ocenki rezul'tatov attestatsii gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh tamozhennykh organov. Nauchnyy zhurnal Akademii truda i social'nykh otnoshenij «Trud i social'nye otnosheniya», №5, Moskva, 2017.

8. Tonkonog V.V. Problemy lichnostno-professional'nogo razvitiya rukovodyashchikh kadrov tamozhennykh organov. Sbornik statej po itogam VIII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii «Aktual'nye problemy ekonomiki i upravleniya v social'noj sfere». Moskva, IIC «ATISO», 2016.

9. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 21.08.2004 N 429 (red. ot 07.08.2017) "Voprosy Federal'noj tamozhennoj sluzhby" / [Elektron. resurs] // Konsul'tant Plyus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48978/ (data obrashcheniya 14.12.2017g.)

10. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 06.04.2013 N 303 "Ob opredelenii periodov, podlezhashchikh vklucheniyu v obshchuyu prodolzhitel'nost' sluzhby, i poryadka ischisleniya obshchej prodolzhitel'nosti sluzhby dlya vyplaty sotrudnikam uchrezhdenij i organov ugovovno-ispolnitel'noj sistemy, federal'noj protivopozharnoj sluzhby Gosudarstvennoj protivopozharnoj sluzhby, organov po kontrolyu za oborotom narkoticheskikh sredstv i psihotropnykh veshchestv i tamozhennykh organov Rossijskoj Federacii edinovremennogo posobiya pri uvol'nenii, vyplaty oklada po special'nomu zvaniyu grazhdanam, uvolennym so sluzhby v ukazannykh uchrezhdeniyah i organah bez prava na pensiyu i imeyushchim obshchuyu prodolzhitel'nost' sluzhby v nih menee 20 let, a takzhe dlya predostavleniya edinovremennoj social'noj vyplaty dlya priobreteniya ili stroitel'stva zhilogo pomeshcheniya" / [Elektron. resurs] // Konsul'tant Plyus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144761/ (data obrashcheniya 28.09.2017g.)

11. Prikaz FTS Rossii ot 18.06.2013 N 1111 "Ob utverzhdenii Poryadka formirovaniya i raboty komissij po rassmotreniyu voprosov predostavleniya sotrudnikam tamozhennykh organov Rossijskoj Federacii i v sluchayah, ustanovlennykh zakonodatel'stvom Rossijskoj Federacii, chlenam ih semej i grazhdanam Rossijskoj Federacii, uvolennym so sluzhby v tamozhennykh organah Rossijskoj Federacii, edinovremennoj social'noj vyplaty dlya priobreteniya ili stroitel'stva zhilogo pomeshcheniya" (Zaregistrirvano v Minyuste Rossii 20.08.2013 N 29448) / [Elektron. resurs] // Konsul'tant Plyus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_151171/ (data obrashcheniya 23.12.2017 g.)

12. Prikaz FTS Rossii ot 08.07.2013 N 1270 "Ob utverzhdenii Poryadka formirovaniya i vedeniya bazy dannyh o licah, sostoyashchikh na uchete dlya polucheniya edinovremennoj social'noj vyplaty dlya priobreteniya ili stroitel'stva zhilogo pomeshcheniya, a takzhe snyatyh s ukazannogo ucheta" (Zaregistrirvano v Minyuste Rossii 10.09.2013 N 29926) / [Elektron. resurs] // Konsul'tant Plyus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_151799/ (data obrashcheniya 23.12.2017 g.)

13. Prikaz FTS Rossii ot 14.07.2015 N 1410 "Ob organizacionno-shtatnykh voprosah" / [Elektron. resurs] // Konsul'tant Plyus. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=629245&dst=100001#09154157292838738> (data obrashcheniya 14.12.2017 g.)

14. Postanovlenie Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 11 dekabrya 2015 g. № 1353 «O predel'noj chislennosti i fonde opłaty truda federal'nykh gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh i rabotnikov, zameshchayushchikh dolzhnostei, ne yavlyayushchiesya dolzhnostyami federal'noj gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby, central'nykh apparatov i territorial'nykh organov federal'nykh organov ispolnitel'noj vlasti, a takzhe o priznanii utrativshimi silu nekotorykh aktov Pravitel'stva Rossijskoj Federacii» / [Elektron. resurs] // Konsul'tant Plyus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_190819/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/ (data obrashcheniya 14.12.2017g.)

15. Prikaz Federal'noj tamozhennoj sluzhby ot 26 aprelya 2016 g. N 868 "Ob utverzhdenii plana Federal'noj tamozhennoj sluzhby po protivodejstviyu korruptcii v tamozhennykh organah Rossijskoj Federacii, predstavitel'stva tamozhennoj sluzhby Rossijskoj Federacii v inostrannykh gosudarstvah i uchrezhdeniyah, nahodyashchih v vedenii FTS Rossii, na 2016 – 2017 gody" / [Elektron. resurs] // Sistema GARANT. URL: <http://base.garant.ru/71563518/#ixzz4ckV0mVMv/> (data obrashcheniya 28.12.2017g.)

16. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 21.12.2016 N 1423 «O vnesenii izmenenij v Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 29 dekabrya 2015 G. N 1458" / [Elektron. resurs] // Konsul'tant Plyus. URL: <https://government.consultant.ru/documents/3714716> (data obrashcheniya 15.12.2017 g.)

17. Rasporyazheniem Pravitel'stva RF ot 28.12.2012 N 2575-r [Elektron. resurs] / Oficial'nyj sayt FTS Rossii. URL: <http://www.ccustoms.ru> (data obrashcheniya 12.12.2017g.)

18. Sborniki FTS za 2016, 2015, 2014, 2013, 2012 gg. / [Elektron. resurs] // Oficial'nyj sayt FTS Rossii. URL: <http://ptu.customs.ru/index.php?catid=209:2013-07-01-10-22-30&id=8910> (data obrashcheniya 28.12.2017g.)

19. Ukaz Prezidenta RF ot 22.11.2016 N 611 (red. ot 17.08.2017) "Ob utverzhdenii perechnya dolzhnostej vysshego nachal'stvuyushchego sostava v tamozhennyh organah Rossijskoj Federacii i sootvetstvuyushchih etim dolzhnostyam special'nyh zvanij" / [Elektron. resurs] // Konsul'tant Plyus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_208569/ (data obrashcheniya 16.12.2017g.)

20. Federal'nyj zakon ot 30.12.2012 N 283-FZ "O social'nyh garantiyah sotrudnikam nekotoryh federal'nyh organov ispolnitel'noj vlasti i vnesenii izmenenii v otdel'nye zakonodatel'nye akty RF / [Elektron. resurs] // Konsul'tant Plyus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_170589/ (data obrashcheniya 28.09.2017g.)

21. Federal'nyj zakon "O svobodnom porte Vladivostok" ot 13.07.2015 N 212-FZ (poslednyaya redakciya) / [Elektron. resurs] // Konsul'tant Plyus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182596/ (data obrashcheniya 16.12.2017g.)

TRAINING AND EMPLOYMENT OF WOMEN IN MARITIME INDUSTRY

Makashina I.I.¹, Filatova E.V.¹

**State Maritime University named after Admiral F.F.Ushakov,
Novorossiysk, Russia**

Information about authors:

Makashina Irina Ilhamovna – DSc., Professor of the english department, Director of International Education Center, State Maritime University named after Admiral F.F.Ushakov. Address: 353905, Krasnodar region, Novorossiysk, Serov str., building 14, apt. 33. Тел. 8-918-484-16-25. E-mail: irmak@inbox.ru

Filatova Evgeniya Valentinovna – PhD in economics, associate Professor of customs law Department, State Maritime University named after Admiral F.F.Ushakov. Address: 353905, Krasnodar region, Novorossiysk, Serov str., building 14, apt. 33. Тел. 8-964-917-64-11. E-mail: makashinaevg@mail.ru

Annotation. The maritime industry is one of the sectors in economy, in which men dominate worldwide, thereby making it difficult for women to penetrate and function easily within the industry. At sea, the main problem for women is to prove themselves physically and technically competent to be able to win the respect of their male colleagues. It is proved that there is a large discrepancy between men and women when it comes to promotions. Most women leave or change jobs in this industry because they are kept at a level for so long, which is not the case with their male counterparts they started work with, having the same qualification and experience. Paper shows, that professional development of a woman has more complex and inconsistent character unlike a man for whom a professional work is not only leading, but often unique sphere of self-actualization. It is shown that women possess effective, but not repressive abilities to influence, therefore they manage, not suppressing. The model of management, typical for women more corresponds to changing conditions of activity of companies and promotes transition to new administrative culture. Psychological and pedagogical conditions of professional development of women at Maritime universities are considered. The expediency of the educational model considering a gender component and providing professional development of women for work in sea business is proved.

Key words: maritime industry, employment, pedagogical support, professional development, gender competence.

For citation: Makashina I., Filatova E. Training and employment of women in maritime industry [Подготовка и занятость женщин в морской промышленности]. Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. С. 208-216.

DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-208-216

1. Introduction

Maritime industry is one of the largest international one with a lot of technical, legal and administrative branches. More than 80% of the world's trade is carried out by sea, therefore it offers many job opportunities. There are career opportunities covering the design and building of ships, sea environment protection, training of personnel for the maritime industry, marine insurance, maritime law, ports and harbour management and administration and managing of internal water resources.

The Maritime Industry is accepted as a male dominated environment, but number of women in it is constantly increasing. Today women actively participate in transformations of Russian

economy. The market model allows the female be initiative and independent in a choice of a professional activity. But at the same time, in conditions of the market, women appear less competitive in sphere of work, in comparison with men.

Unfortunately the attribute of a sex became one of determinatives for discrimination in sphere of distribution of authority and property, culture and education, political and spiritual life of a society.

Gender discrimination does women especially vulnerable on a labor market in front of various abuse on employers part, undermines basic principles of democracy and justice on a workplace.

Social vulnerability of women on a labor market in many respects is aggravated with prevalence in public consciousness of gender stereotypes which predetermine the attitude to female work, selection of the staff on workplaces both at a level of a society, and heads of the enterprises.

2. Gender division of labor

Women in the maritime industry took their place in the 19th century when women started contributing towards the existence of it. They worked as lighthouse keepers, stewardesses, officers and radio operators. Nowadays a lot of public organizations are launched, the idea of which to support women in their desire to achieve high levels in different branches. One of them is the Women's International Shipping and Trading Association (WISTA), which is considered as an umbrella organization for women involved in shipping and trade related business throughout the world [8]. One of its aims is for its members to develop professionally, providing information, exchanging knowledge and experiences and making new contacts.

Despite the progress achieved by the International Maritime Organization and other international organizations, it is still difficult for women to be accepted by some shipping companies [2; 3; 4; 5; 8]. However it is evident that women have excellent opportunities today to pursue careers in maritime law, shipping business and administrations than was the case 50 years ago.

The range of professions include: maritime lawyers, brokers, charterers, marine insurance agents, seafarers and others that make up the maritime industry. At the same time an issue of gender is still discussed both by employers and employees.

Gender is understood as a multilevel category of the social analysis meaning simultaneously both complex social and cultural process of knowledge designing on personal and behavioral features of a man and a woman, and result of this process as social and cultural basis of sex. Gender is also considered as a model of interpersonal relations and attitudes between men and women, the sample of interaction in the basic institutes of a society.

Nobody will contest the society should create equal opportunities for development of personal self-actualization for all people, irrespective of their social origin, age, nationality and sex. It is necessary to return to humanistic sense of idea of the emancipation meaning creation for a woman opportunities of actualization equal with a man's ones. Some people are also of the opinion that women cannot do jobs involving strength and heavy mechanical work. Thanks to the technology development the demand for physical power has been turned into a growing demand for brainpower.

Professional segregation on the basis of sex in no small degree is caused by transferring of these stereotypes on sphere of employment. Gender division of labor affects the formation of a stereotype on man's and female trades. Taking place professional segregation on the basis of sex has led to occurrence of new types and models of relations not only between a man and a woman, but also with a society, and with themselves. Such changes demand the scientific analysis and research. Thus, the psychological component gets in gender researches the special

importance, both in sphere of theoretical researches, and in sphere of practice of preparation and training for a future trade.

It is wrong to compare man and female logic since operations of the inductive plan and intuition are inherent in female mind: from particular to general, and intellectual operations of man's mind is different, i.e. from general to particular.

It is well aware, that men thinking is more abstract and symbolical, and women thinking is concrete and figurative. Women are characterized by development of emotional and verbal intelligence, and men have visually-spatial intelligence and technical abilities. Women possess effective, but not repressive abilities to influence, therefore they manage not suppressing.

Ways of administrative decision making, typical for women more correspond to changing conditions of modern economical development and promote transition to new administrative culture. Essence of women way of managing consists in leaving from administrative rationalism aside a greater openness and flexibility in relation to constantly changing requirements of society. Such style is more optimal today, in the field of merchant shipping including.

3. Gender competence is the component of professionalism

A majority of the women working in the maritime industry occupying senior management positions are satisfied with their jobs. As such they are performing well all over the globe, even though the percentage is small compared to the total population of women in the world. Formed gender competence can be considered as one of the necessary for any professional.

Being based on the fact, that gender relations are built in a wide class of public, intergroup, interpersonal relations, we consider necessary to form «gender competence» at future experts. Special value this competence gets for women in a field of activity of «man's trades», such, for example, as merchant shipping.

«Gender competence» is understood as ability to distinguish psychological and behavioral characteristics, traditionally attributed to men or women, and subjective readiness to behave definitely in this or that role in conformity with a sex. The possession by an expert of the gender competence allows men (women) to be guided in a wide social context: 1) socially organized relations at a level of a society; 2) relations between various gender groups; 3) relations between people of different sex; 4) relations of a person to himself as to a representative of the certain sex.

The gender competence for a woman has a special value and can simultaneously act both as personal and professional level as it allows not only to feel assured in the personal plan, but also to work in the circumstances peculiar to poly-profile objects and demanding creation of partner communications in a branch where men prevail, e.g. in the field of merchant shipping.

At present in the field of merchant shipping women make more than fifty percent of all workers. Basically women work in marine, agency, crewing, etc. companies on positions of managers, economists, accountants. But women, as a rule, do not take positions of a high level management in a branch. Absolute majority of top managers in branch, are men.

The fact that women are lacking in some fields, as revealed by the study in Maritime Education and Training and Technical Management of Shipping Companies, is a point to be studied. One reason could be because of poor representation of women in the maritime sector and secondly the fact that teaching and research work in the industry requires high professional qualifications and experience. The number of women with this relevant experience are in the minority, whilst some women experts within this group are not interested in the teaching profession and others may not know about the opportunities [8].

For a woman to feel convenient in a branch where men dominate, it is necessary to prepare her for the chosen activity (in our case, for work in a branch of merchant shipping), not only forming professional competences, but also readiness for gender interaction. For this purpose it

is necessary to create psychological and pedagogical conditions for formation and development of gender competence at them at maritime universities.

4. Model of gender competence formation

At construction of model of gender competence formation and development it is necessary to consider specificity of the subject-subject relations in gender preparation of women who will have to work in a branch where men dominate and consisting in plurality of kinds of replaced subjective and objective roles: a) a teacher and a student in their educational dialogue; b) in simulated interactions of women with men at different levels of dialogue: the head – the subordinate; the partner – the partner, etc.; c) in simulated interactions with foreign partners of different sex and different culture; d) in simulated interactions with partners and the subordinates who are in long voyages.

«Gender preparation» of women for work in the field of merchant shipping, assumes creation of a system of organizational, psychological and pedagogical conditions (environment) providing readiness of women to performance of duties in professional work, including coexistence in interrelations in an industrial situation of conditions which industrial accessory corresponds not only with different trades, but also with representatives of different sex.

Formed «the gender competence» should: a) be adequate to industrial conditions of branch of merchant shipping; b) consider gender stereotypes as a version of social stereotypes; c) be focused on gender sets; d) be based on gender identity.

We offer following criteria of gender competence formation:

- motivational and valuable (aspiration to constant accumulation of knowledge promoting efficiency of gender relations, i.e. readiness for various forms of interrelation among people, as representatives of the certain sex, arising in process of their joint ability to live;
- cognitive (set of special, speaking foreign language, pedagogical and cultural knowledge, and also the psychological and behavioral characteristics, traditionally attributed to men or women);
- operational (development of means and forms of interpersonal interaction; skill to make an administrative decision, and also skill to use generalized images of men and women existing in consciousness of subjects of gender relations and to define influences of these images on real interaction between gender groups);
- reflective (aim oriented person; skill to diagnose a personal growth; bases of emotional intelligence formation; subjective readiness to behave definitely in this or that role in conformity with sex).

Reference to the specified criteria reflects a level of formation of gender competence at women and efficiency of psychological and pedagogical support of its formation.

In a basis of selection of the content of education for formation of gender competence the poly-profile and communicative approach representing complete set and assuming complete performance of following actions is put. The main principles of this approach covers:

- the analysis of the industrial poly-profile situations developing in activity of experts of the certain branch;
- consideration of theoretical bases and the practical displays included in an educational situation of industrial structures of the field of activity (merchant shipping);
- creation in educational process material (at performance of practical tasks, etc.) and virtual (at studying of the theory, etc.) the communicative conditions demanding the organization of coordinated interactions of partners and subordinates which initially do not own necessary knowledge and skills;
- the precise organization of educational functional leading and solving actions and interactions of participants.

Observance of conditions for study by students, i.e. creation of certain situations, adequately reflecting gender relations, their decision at continuous and incidental support of a teacher and interaction with other students at different levels of independence leads to formation at students of ability operatively to perceive, analyze and solve problems that promotes development of gender competence at them.

5. Process of foreign language studying as means of gender competence formation

There is a plenty of ways and means of formation of various features, including gender competence. We suggest using one more way of formation of the set competence, leaning on the process of foreign language studying.

The integrated content of education designing on the basis of studying one subject, for example, foreign language, will enable to generate poly-profile knowledge, including gender knowledge not increasing thus total of classes and not breaking state educational standards of the higher professional education. Such approach is based on the fact that foreign language as the subject has specificity by comparing with other subjects. The difference is the following: main components of the content of training to foreign languages are not bases of sciences, but ways of activity – training to various kinds of speech activity: speaking, reading, writing. In conformity with psychological theory of activity, acquiring of any activity is effected during its performance. This approach has allowed us to suggest expediency of connection of means of formation of any activity with means of formation of speaking another language activity.

Use of foreign language studying process as means of training of subject activity, helps to make active such mental processes as memory, thinking, speech, imagination, promotes development of intelligence, self-directed behavior, self-development of the person [12, p.9].

At use of foreign language studying in process of professional activity training there are means of training of two kinds:

- already generated knowledge is used for understanding of the foreign language text describing the studied phenomena; thus foreign language is used as means of training;
 - foreign language phenomena which have not been mastered yet by trainees, are studied to understand described with their use studied cultural and the professional phenomena.
- Thus, on the basis of foreign language two-floor means of training of activity is built. The first floor is already available knowledge, and the second is the process of studying of new foreign language knowledge [12, p.9].

We consider foreign language competence as one of the key features of professionalism of sea experts. The need of sea experts for skill to communicate in foreign language with speaking another language partners is of great importance now. The basic purpose is not formation of only special knowledge and skills, but professional-communicative competence expressed in ability of the communicative organization of professional work as display of a degree of professionalism of the of sea experts, providing a choice of the effective decision.

There is a real opportunity to connect different kinds of teaching, having revealed the immanent component inherent in all kinds of activity. Such approach can be realized while the process of foreign language studying, which is considered by us as the mean of teaching and training. We grounded on the fact that a dominating role in activity of experts working in Merchant shipping belongs to the communicative component including not only perfect knowledge of the native language, but also high level of knowledge of foreign language.

In this connection integrated courses based on foreign language studying are very productive one. Studying of the integrated courses in foreign language has a double effect, promoting increase of a competence level. Using the process of foreign language studying as means of training of the future professional activity extends cogitative activity of a trainee. Enrichment of professional and speaking another language knowledge also takes place [12].

Active methods of teaching widely applied during training of future experts are: business games, role games, the case study method, brain storm and others which assume transition from a method of accumulation of knowledge to active, real practice focused concerning real activity of the expert and are considered as the most popular approach in a world practice of improvement of professional skill [6; 9; 10]. The purpose of these methods is the formation of skills to analyze available information, to reveal the basic problems, to see alternative ways of the decision, to make the optimum decision and to formulate the program of actions. Application of these methods has special value for competences formation.

These methods application permits to recreate structure and functional parts of the future professional activity in a game training model that gives set of training and educational effect due to maintenance of transition from the organization and regulation of activity by a teacher to self-control and self-organizing of activity by a student.

Active methods of teaching have enough ample opportunities to use information in quasi-professional activity that transforms this information into knowledge. These advantages of game arrangement should be considered at didactic games designing during professional training. The most exclusive fact is the connection of personal and operational aspects of student's activity in a game therefore a student finds adequate personal sense in educational activity.

It is necessary to consider social and psychological complexities and problems objectively arising during a game, having gender aspect arranging by virtue of inconsistent character of development of relations in groups, the complexities, connected with the organization of a game, with knowledge of specificity of the future professional work of a student. The fact of gender component acts as one of the specific pedagogical condition of training process arrangements. Namely, games provide opportunity to design and modeling of future men-women relations, communicative connections with involving of representatives belonging to different spheres, different sex that lead to formation of gender competence.

The formation of gender competence by means of foreign language studying demands serious preparation of a tutor. In educational games arrangement the tutor is no longer the giver of knowledge, the controller, and the leader, but rather a psychologist, a facilitator and a resource for the students to draw on. Of course their (tutors') role may change from one activity to another and if they are fluent at making these changes their effectiveness is greatly enhanced [13; 15].

During carrying out of role and business games including gender component students often appear in inconvenient position, in front of alternatives (due to lack of gender competence) and, to help them to estimate carried out actions, the tutor's assistant who in this case carries out a role «approbatory push» is necessary.

The term «approbatory push» in pedagogic for the first time has been offered by E. Malinochka who marks, that «Owing to realization of «an approbatory push» there are conditions promoting the further course of a dialogue. The trainee comes to condition of satisfaction by the executed action. Positive emotions promote the approach to following action with good mood. Doubts in correctness of made conclusion disappear. The trainee relies on it while other actions performing» [14].

The role of the «approbatory push» is carried out either by the tutor, or other participants of a dialogue. The essence of the feedback is that information on correctness of the decision during educational games, about influence of behavior of a person towards other members of a group let them see the correctness of the made decision.

The feedback acts as means of individual development and self-actualization. The task of the tutor is to watch a course of events during educational games, solving, what amendments must be made. The interpersonal dialogue during role games encourages the participant of the group to formulation of own assessment [13].

Educational games, role, business games, etc. filled with gender component in the process of training enable students to reflect on the significance and inter-relationships between men and women. They teach ladies to be strong and womanish at the same time. The formed gender competence at ladies will help them in future to understand better issues of maritime policy through reference to practical examples. It will also give them an enhanced critical awareness of the factors influencing the formulation and implementation of policy, and teach them to use sources, with critical insight.

6. Synthesis of a game and communication in a gender educational game

Synthesis of a game and communication in a gender educational game is considered as an event when game and the communications between representatives of different sex are carried out outside of compulsory causation. Educational game with a gender component as one of «variant» of an explication of social action, possesses a number of features and attributes.

Ability to perform different roles both social and gender, allows to develop skill of a dialogue since integrated life of such game is approved in a communicative practice at participants of a game.

The educational game constructed on a gender basis, breaks dynamic balance in an audience, puts students before a choice of strategy and tactics of behavior with a reference point on sex of a participant. But as self-organizing system, it supports a coordination of actions of these participants, teaches them to be tolerant, attentive and respect the representative of the other sex.

Playing different roles in offered circumstances, participants learn to use various strategies of behavior on a workplace which in the future can be useful, especially to women, as to more emotional nature.

Knowledge of basic models of behavior of men and women will help in future to avoid many problems and misunderstanding and to use advantages of everyone for benefit of the person, company, etc. It is also important at interaction with colleagues since motivations of men and women and forms of their behavior are various. The biological sex should not serve as a major factor of distinctions of social roles of women and men in any developed society. The set of the personal features allowing to a person successfully to be integrated into the complex social environment is demanded: ability to fast development of new ideas, flexibility, dynamics, mobility, skill to operate in complicated circumstances.

7. Conclusion

Modern changes influence not only on different spheres of social relations, but also considerably influence on psychology of participants of these relations. Change of traditional roles of men and women entails reorganization of normative standards «man's trades» and «female trades» that induces to updating programs of training of future experts.

Grounding on the fact that in merchant shipping English language plays an exclusively important role, one more way of formation of gender competence, leaning on the process of foreign language studying is offered. Specificity of activity of merchant shipping means constant cooperation at the international level, and also communication in foreign language among people belonging to different sex.

In no way we are going to insist on the first role of woman in the world, but.... The first must be the one who is stronger, cleverer, most reliable, and gender shouldn't play the key role here. But we insist on the Great contribution which women do, particularly in Merchant shipping. That is why there is a necessity to provide pedagogical support of professional development of women for work in the shipping industry. Shipping is power, and women make this power more attractive.

Source list:

1. Behrens, D. (1999, July 26). Women Who Trained for the Sea: Roll Call. *Newsday*, pp. B7-B10.
2. IMO, STW 39/7/3, Comprehensive Review of the STCW Convention and the STCW Code. Available from: <http://deckofficer.ru/titul/resolutions/item/imo-stcw-convention-and-stcw-code> (дата обращения 14.02.2018).
3. IMO, STCW (2011), International Convention on Standards of training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, (STCW) 1978, as amended in 1995/2010. International maritime organization, London, United Kingdom.
4. IMO Women in the maritime industry / <http://www.imo.org/en/MediaCentre/HotTopics/women/Pages/default.aspx> (дата обращения 14.02.2018).
5. ILO Policies and Instruments – Gender equality. Retrieved December 2, 1999 from the World Wide Web: <http://www.ilo.org/public/english/140femme/pol-set/ind-pol.htm> (дата обращения 14.02.2018).
6. Khairnar C. M. Advance Pedagogy: Innovative Methods of Teaching and Learning International Journal of Information and Education Technology, Vol. 5, pp.869-872 No. 11, November 2015
7. Makashina, I.I. Pedagogical support of professional development of women in the shipping industry / Conference paper. Maritime Women: Global Leadership 2014. 31 March – 1 April 2014. Malmö, Sweden.
8. Momoko Kitada, Erin Williams, Lisa Loloma Froholdt. Maritime Women: Global Leadership / Springer, 2015
9. Muirhead, P. (2003). A study of the impact of new technology and teaching methodologies on global maritime education and training into the 21st century. PhD thesis. Perth: Curtin University of Technology.
10. Savery, John R., and Thomas M. Duffy. Problem based learning: An instructional model and its constructivist framework. *Educational technology* 35.5 (1995): 31-38.
11. SVILICIC, B., FRANCIC, V., BISERKA, R.S.K., Maritime studies at postgraduate level in Croatia. Australian Maritime College. Australia, 2014. pp. 317-324.
12. Макашина, И.И. Изучение иностранного языка как средство обучения профессиональной деятельности / И.И. Макашина. – Новороссийск: НГМА, 2004. – 160 с.
13. Макашина, И.И., Малиночка, Э.Г. Ситуационно-функциональный подход в подготовке менеджеров морского торгового флота / Макашина, И.И. Э.Г. Малиночка. Краснодар: КРО АПСН, 2007. – 44 с.
14. Малиночка, Э.Г. Актуальные проблемы педагогики / Э.Г. Малиночка. Новороссийск: МГА им. адм. Ф.Ф.Ушакова, 2007. – 196 с.
15. Полипрофильная подготовка менеджеров для морского торгового флота – Palmarium Academic Publishing. AV Akademikerverlag GmbH and CoKG. Saarbrücken. Deutschland / Germany. – 2012. – 239 p.

ПОДГОТОВКА И ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН В МОРСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Авторы: Макашина И.И., Филатова Е.В.

Макашина Ирина Илхамовна – д.п.н., доцент, профессор кафедры иностранных языков Государственного морского университета имени адмирала Ф.Ф.Ушакова. Адрес: 353905, Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Серова, д. 14, квартира 33. Тел. 8-964-917-64-11. E-mail: makashinaevg@mail.ru

Филатова Евгения Валентиновна – к.э.н., доцент кафедры таможенного права Государственного морского университета имени адмирала Ф.Ф.Ушакова. Адрес: 353905, Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Серова, д. 14, квартира 33. Тел. 8-918-484-16-25. E-mail: makashinaevg@mail.ru

Аннотация. Морская промышленность является одним из секторов экономики, в котором мужчины доминируют во всем мире, что затрудняет женщинам доступ и легкую работу в отрасли.

На море главная проблема для женщин заключается в том, чтобы проявить себя физически и технически грамотно, чтобы завоевать уважение своих коллег-мужчин. Доказано, что между мужчинами и женщинами существует большое расхождение при продвижении по службе. Большинство женщин оставляют работу в этой отрасли или меняют её, потому что им приходится тратить больше времени и сил по сравнению с мужчинами на продвижение по служебной лестнице, несмотря на такую же квалификацию и опыт. В статье показано, что профессиональное развитие женщины имеет более сложный и противоречивый характер в отличие от мужчины, для которого профессиональная работа является не только ведущей, но и зачастую единственной сферой самореализации. Показано, что женщины обладают эффективными, но не репрессивными способностями к управлению, поэтому они могут управлять, не подавляя при этом. Показано, что модель управления, характерная для женщин более соответствует изменяющимся условиям деятельности фирм и способствует переходу к новой управленческой культуре.

Рассмотрены психолого-педагогические условия профессионального становления женщин в морских вузах. Обоснована целесообразность образовательной модели, учитывающей гендерный компонент и обеспечивающей формирование профессиональных компетенций женщин, необходимых для работы в морском бизнесе.

Ключевые слова: морская промышленность, занятость, педагогическое обеспечение, профессиональное развитие, гендерная компетентность.

Источники:

1. Behrens, D. (1999, July 26). Women Who Trained for the Sea: Roll Call. *Newsday*, pp. B7-B10.
2. IMO, STW 39/7/3, Comprehensive Review of the STCW Convention and the STCW Code. Available from: <http://deckofficer.ru/titul/resolutions/item/imo-stcw-convention-and-stcw-code> (дата обращения 14.02.2018).
3. IMO, STCW (2011), International Convention on Standards of training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, (STCW) 1978, as amended in 1995/2010. International maritime organization, London, United Kingdom.
4. IMO Women in the maritime industry / <http://www.imo.org/en/MediaCentre/HotTopics/women/Pages/default.aspx> (дата обращения 14.02.2018).
5. ILO Policies and Instruments – Gender equality. Retrieved December 2, 1999 from the World Wide Web: <http://www.ilo.org/public/english/140femme/pol-set/ind-pol.htm> (дата обращения 14.02.2018).
6. Khairnar C. M. *Advance Pedagogy: Innovative Methods of Teaching and Learning International Journal of Information and Education Technology*, Vol. 5, pp.869-872 No. 11, November 2015
7. Makashina, I.I. Pedagogical support of professional development of women in the ship-ping industry / Conference paper. *Maritime Women: Global Leadership 2014*. 31 March – 1 April 2014. Malmo, Sweden.
8. Momoko Kitada, Erin Williams, Lisa Loloma Froholdt. *Maritime Women: Global Leadership* / Springer, 2015
9. Muirhead, P. (2003). A study of the impact of new technology and teaching methodologies on global maritime education and training into the 21st century. PhD thesis. Perth: Curtin University of Technology.
10. Savery, John R., and Thomas M. Duffy. Problem based learning: An instructional model and its constructivist framework. *Educational technology* 35.5 (1995): 31-38.
11. SVILICIC, B., FRANCIC, V., BISERKA, R.S.K., *Maritime studies at postgraduate level in Croatia*. Australian Maritime College. Australia, 2014. pp. 317-324.
12. Makashina, I.I. *Izuchenie inostrannogo yazyka kak sredstvo obucheniya professional'noj del'nosti* / I.I. Makashina. – Novorossiysk: NGMA, 2004. – 160 s.
13. Makashina, I.I., Malinochka, E.G. *Situacionno-funkcional'nyj podhod v podgotovke menedzherov morskogo torgovogo flota* / Makashina, I.I. E.G. Malinochka. Krasnodar: KRO APSN, 2007. – 44 s.
14. Malinochka, E.G. *Aktual'nye problemy pedagogiki* / E.G. Malinochka. Novorossiysk: MGA im. adm. F.F.Ushakova, 2007. – 196 s.
15. *Poliprofil'naya podgotovka menedzherov dlya morskogo torgovogo flota* – Palmari-um Academic Publishing. AV Akademikerverlag GmbH and CoKG. Saarbrücken. Deutschland / Germany. – 2012. – 239 p.

THE LIVING WAGE – WE DO NEED IT IN RUSSIA

Galaeva E.V.¹, Kumar Y.²

¹ Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia

² Rutgers University, NJ, USA

Information about authors:

Galaeva E.V. – Professor of the Department of Labor Economics and Personnel management of the Academy of Labor and Social Relations, PhD in Economics, Professor. Room 2-11, Building 90, Lobachevsky street, Moscow, 119454, Russia, E-mail: rossini@list.ru

Yulia Kumar – Unit Administrator/Specialist, RUCDR IT, Rutgers University, NJ, PhD in Economics. 604 Allison Road, Piscataway, NJ, USA 08854-8009, Nelson Biological Laboratories, E-mail: YKumar@dls.rutgers.edu

Abstract: In the article a new social category for Russia – the living wage – is being analyzed. We study theoretical, methodological and practical aspects of it, compare it with such categories as minimum wage and poverty threshold. We study the latest statistics data about the rates of living wage and minimum wage and poverty threshold in the USA, the United Kingdom and some other countries. We make similar calculations for our country and propose using the category “living wage” in Russia. In our country we are used to use such categories as minimal wage, customer basket, poverty line, etc., pretty much estimating what does the individual needs to survive and not to die or get sick tomorrow, what would be enough to cover his/her basic living necessities; but in many developed countries an adequate wage that guarantees a decent level of living is taken into consideration. We all understand that every person, every family, every child do have their needs, expenses and the right for an adequate level of income according to the environment where they grow up, live their working life or retire, that why we do need a “living wage” category in Russia.

Key words: living wage, poverty threshold, minimum wage, basic needs, long-term financial security.

For citation: Galaeva E.V., Kumar Y. The living wage – we do need it in Russia [Адекватный прожиточный минимум – он нужен в России]. Labour and Social Relations. Vol. 29. Issue 3. P. 217-227. DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-217-227

We use several terms to characterize social standards in Russia – poverty threshold, minimum or average wage and several others. But we have not used the term “living wage” yet. What does it really mean and do we need it?

The *living wage* is the amount of income needed to provide a decent standard of living. It should compensate the cost of living in any location.

The purpose of a living wage is to make sure than anyone who works full-time should have enough money to live above the federal poverty level and avoid homelessness.

It doesn't provide enough income to eat at restaurants, save for a rainy day or pay for education loans. It doesn't include medical, auto or renters/homeowners insurance. In other words, it's enough to keep you out of a homeless shelter, but you'd still have to live paycheck-to-paycheck. If you can't afford insurance, and you get sick, you could still wind up homeless [1].

According to the Global living wages coalition the elements of decent standard of living include food, water, housing, education, health care, transport, clothing and other essential needs including provision for unexpected events [2].

Establishing a living wage, an approximate income needed to meet a family's basic needs, would enables the working poor to achieve financial independence while maintaining housing

and food security. When coupled with lowered expenses, for childcare and housing in particular, the living wage might also free up resources for savings, investment, and/or for the purchase of capital assets (e.g. provisions for retirement or home purchases) that build wealth and ensure long-term financial security [7].

The living wage is often confused with the minimum wage. In fact, the terms are often used interchangeably. That's because the intent of the minimum wage is to provide a living wage. However, the minimum wage is an amount set by law, whereas the living wage is determined by costs [1].

The living wage in the United States in 2016 was \$15.84 per hour, before taxes for a family of four (two working adults, two children), compared to \$15.12 in 2015.

Across all family sizes, the living wage exceeds the poverty threshold, often used to identify need. State minimum wages provide for only a portion of the living wage. For two adults, two children families, the minimum wage covers 62.4% of the living wage at best in South Dakota and 41.5% at worst in Hawaii. This means that families earning between the poverty threshold (\$24,491 for two working adults, two children on average in 2016) and the living wage (\$65,860 on average for two working adults, two children per year before taxes), may fall short of the income and assistance they require to meet their basic needs [7].

The living wage shown in table 1 is the hourly rate that an individual must earn to support their family, if they are the sole provider and are working full-time (2080 hours per year). All values are per adult in a family. The state minimum wage is the same for all individuals, regardless of how many dependents they may have. For New York in 2018 it is \$10.40 per an hour, for New Jersey \$8.60, for California – \$11.00. By monthly calculations we shall get subsequently \$1830,40, \$1513,60 and \$1936,00 a month.

In our country the minimum wage in 2018 is ₰ 9489 (\$166.47). From May 1, 2018 it should be raised to be in line with the minimum cost of living, which now stands at ₰ 11163 (nearly \$185), almost ten times less than a similar value in the US.

The poverty rate is typically quoted as a gross annual income. It has been converted to an hourly wage for the sake of comparison.

Table. 1. Poverty threshold and living wage hourly rates in some states of the USA in 2016

| Type of family | Poverty threshold | Living wage | | |
|---------------------------------|-------------------|-------------|------------|------------|
| | | New York | New Jersey | California |
| 1 adult | \$5.00 | \$13.56 | \$12.99 | \$13.21 |
| 1 adult 1 child | \$7.00 | \$28.01 | \$26.22 | \$27.45 |
| 1 adult 2 children | \$9.00 | \$35.89 | \$31.08 | \$32.26 |
| 1 adult 3 children | \$11.00 | \$46.10 | \$38.41 | \$40.81 |
| 2 adults (1 working) | \$7.00 | \$20.51 | \$19.81 | \$20.79 |
| 2 adults (1 working) 1 child | \$9.00 | \$25.35 | \$24.75 | \$26.46 |
| 2 adults (1 working) 2 children | \$11.00 | \$27.88 | \$27.26 | \$29.21 |
| 2 adults (1 working) 3 children | \$13.00 | \$31.44 | \$30.95 | \$34.16 |
| 2 adults | \$3.00 | \$10.26 | \$9.90 | \$10.40 |
| 2 adults 1 child | \$4.00 | \$15.55 | \$14.65 | \$15.40 |
| 2 adults 2 children | \$5.00 | \$19.28 | \$16.86 | \$17.59 |
| 2 adults 3 children | \$6.00 | \$23.52 | \$19.66 | \$20.87 |

Source: [7]

The table shows that the cheapest standard of life have families without children where both husband and wife are working people. That is because they use common housing and share the payments for it. The most expensive cost of living have families with many children or those where only one family member works.

For comparison we have to mention that employer costs for employee compensation averaged \$35.28 per hour worked in March 2017. Wages and salaries averaged \$24.10 per hour worked and accounted for 68.3 percent of these costs, while benefits averaged \$11.18 and accounted for the remaining 31.7 percent. Total employer compensation costs for private industry workers averaged \$33.11 per hour worked. Total employer compensation costs for state and local government workers averaged \$48.24 per hour worked [8].

In Russia we usually use monthly rates of wages and poverty threshold, so for the sake of comparison we converted hourly wage to monthly wage. The results of our calculations are given in table 2¹.

Table 2. Poverty threshold and living wage monthly rates in some states of the USA in 2016 in US dollars

| Type of family | Poverty threshold | Living wage | | |
|---------------------------------|-------------------|-------------|------------|------------|
| | | New York | New Jersey | California |
| 1 adult | 880 | 2386,56 | 2286,24 | 2324,96 |
| 1 adult 1 child | 1232 | 4929,76 | 4614,72 | 4831,2 |
| 1 adult 2 children | 1584 | 6316,64 | 5470,08 | 5677,76 |
| 1 adult 3 children | 1936 | 8113,6 | 6760,16 | 7182,56 |
| 2 adults (1 working) | 1232 | 3609,76 | 3486,56 | 3659,04 |
| 2 adults (1 working) 1 child | 1584 | 4461,6 | 4356 | 4656,96 |
| 2 adults (1 working) 2 children | 1936 | 4906,88 | 4797,76 | 5140,96 |
| 2 adults (1 working) 3 children | 2288 | 5533,44 | 5447,2 | 6012,16 |
| 2 adults | 528 | 1805,76 | 1742,4 | 1830,4 |
| 2 adults 1 child | 704 | 2736,8 | 2578,4 | 2710,4 |
| 2 adults 2 children | 880 | 3393,28 | 2967,36 | 3095,84 |
| 2 adults 3 children | 1056 | 4139,52 | 3460,16 | 3673,12 |

Source: [7]

Figures in table 3 show the individual expenses that are included into the living wage estimate. Their values vary by family size, composition, and the current location.

It can be seen from the table 3 that the most expensive items of expenditure are housing (including rent, mortgage and utilities) and child care. A lot of money is being spent on transportation, almost as much as on foods. When we calculate the cost of living in Russia we use only utilities, meaning that the most people of the country are owners of their apartments and houses. But this situation might change quickly. We don't calculate medical or child care expenditures as we used to count them affordable, because of the state support. On our opinion this situation might not last long either. Therefore we must include these expenditures to our calculations in order to introduce the living wage conception in our country.

¹ We used 8-hour working day and 22 working days in a month

Table 3. Typical expenses of the family in some states of the USA in 2016

| Annual Expenses | New York | | New Jersey | | California | |
|--|--------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------|
| | 2 adults (1 work- ing) 1 child | 2 adults 2 children | 2 adults (1 working) 1 child | 2 adults 2 children | 2 adults (1 working) 1 child | 2 adults 2 children |
| Food | \$8,037 | \$10,321 | \$8,037 | \$10,321 | \$8,260 | \$10,608 |
| Child Care | \$0 | \$18,475 | \$0 | \$11,274 | \$0 | \$10,111 |
| Medical | \$6,706 | \$6,867 | \$6,427 | \$6,587 | \$6,152 | \$6,313 |
| Housing | \$15,931 | \$15,931 | \$16,471 | \$16,471 | \$17,501 | \$17,501 |
| Transportation | \$8,850 | \$9,655 | \$9,655 | \$10,196 | \$9,346 | \$10,196 |
| Other | \$4,625 | \$5,760 | \$4,625 | \$5,760 | \$5,497 | \$6,845 |
| Required annual income after taxes | \$44,149 | \$67,008 | \$44,410 | \$60,068 | \$46,756 | \$61,574 |
| Annual taxes | \$8,577 | \$13,193 | \$7,063 | \$10,080 | \$8,273 | \$11,610 |
| Required annual in- come before taxes | \$52,726 | \$80,200 | \$51,473 | \$70,148 | \$55,029 | \$73,184 |

Source: [7]

The most of the employers in the developed countries support the living wage at the enterprises (from 2/3 to 3/4), but there are some branches of economy where employers have some difficulties. In the table 4 we present the typical annual salaries for various branches in some states of the USA.

We can conclude from the table 4, that working people in some branches of economy don't make enough to meet standards of the living wage, for example, those in production, transportation & material moving, food preparation & serving related, building & grounds cleaning & maintenance, personal care & service, sales & related, farming, fishing, & forestry, healthcare support. Such people have to rely on working spouse and do not have more than one child in the family in order to meet the living wage standards. Otherwise they have a risk of living under the poverty threshold.

It is necessary to mention that all states do all their best in order to rise minimum wage. In 2017 the minimum wage increased in 21 states and the District of Columbia [18]. In 2018, the highest state minimum wage is \$11.50/hour, in Washington State, followed by Massachusetts and California at \$11/hour. Many cities also increased the minimum wage rate as well — as of January 1, 2018, it's \$14/hour in Seattle, Washington (or \$11.50/hour, plus at least \$2.50/hour in tips and benefits) and \$15/hour in Sunnyvale, California [5]. Since 2018 minimum wages to go up in 18 states. Later in 2018, 3 more states and 18 cities and counties will follow with more minimum wage increases, bringing the 2018 totals to 21 states and 35 cities and counties [9].

The minimum wage in New York is \$10.40 per hour effective December 31, 2017. In New York City, it is \$12.00 per hour for businesses with 10 or fewer employees, and \$13.00 per hour for businesses with 11 or more employees. In Nassau, Suffolk and Westchester counties, it is \$11.00 per hour. In the remainder of the state, it is \$10.40 per hour. There are different hourly rates for workers in the fast food industry and those who receive tips. These rates remain in effect until December 30, 2018 [6].

Table 4. Annual salaries by branches of economy in some states of the USA in 2016

| Occupational Area | New Jersey | California | New York |
|--|------------|------------|-----------|
| Management | \$126,030 | \$110,430 | \$122,520 |
| Business & Financial Operations | \$73,970 | \$73,010 | \$75,950 |
| Computer & Mathematical | \$89,160 | \$98,840 | \$84,260 |
| Architecture & Engineering | \$83,780 | \$92,660 | \$75,990 |
| Life, Physical, & Social Science | \$74,880 | \$74,330 | \$64,200 |
| Community & Social Service | \$50,380 | \$47,430 | \$46,680 |
| Legal | \$94,130 | \$101,640 | \$101,700 |
| Education, Training, & Library | \$55,760 | \$52,960 | \$54,410 |
| Arts, Design, Entertainment, Sports, & Media | \$51,530 | \$55,960 | \$61,170 |
| Healthcare Practitioners & Technical | \$76,540 | \$84,300 | \$72,900 |
| Healthcare Support | \$28,090 | \$32,350 | \$27,050 |
| Protective Service | \$42,060 | \$42,050 | \$43,940 |
| Food Preparation & Serving Related | \$21,480 | \$21,820 | \$20,760 |
| Building & Grounds Cleaning & Maintenance | \$26,660 | \$26,410 | \$29,220 |
| Personal Care & Service | \$25,310 | \$23,300 | \$23,940 |
| Sales & Related | \$27,610 | \$28,410 | \$27,950 |
| Office & Administrative Support | \$36,590 | \$36,940 | \$36,990 |
| Farming, Fishing, & Forestry | \$24,550 | \$19,790 | \$28,430 |
| Construction & Extraction | \$54,670 | \$51,160 | \$54,820 |
| Installation, Maintenance, & Repair | \$49,780 | \$46,970 | \$46,610 |
| Production | \$32,520 | \$29,960 | \$32,860 |
| Transportation & Material Moving | \$29,650 | \$29,540 | \$33,560 |

Source: [7]

Annual increases for the rest of the state will continue until the rate reaches \$15 minimum wage (and \$10 tipped wage). Starting 2021, the annual increases will be published by the Commissioner of Labor on or before October 1. They will be based on percentage increases, based on economic indices, including the Consumer Price Index.

The minimum wage rates are scheduled to increase each year on 12/31 until they reach \$15.00 per hour.

Table 5. General Minimum Wage Rate Schedule for the New York State

| Location | 12/31/16 | 12/31/17 | 12/31/18 | 12/31/19 | 12/31/20 | 2021* |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|---------|
| NYC – Large Employers (of 11 or more) | \$11.00 | \$13.00 | \$15.00 | | | |
| NYC – Small Employers (10 or less) | \$10.50 | \$12.00 | \$13.50 | \$15.00 | | |
| Long Island & Westchester | \$10.00 | \$11.00 | \$12.00 | \$13.00 | \$14.00 | \$15.00 |
| Remainder of New York State | \$9.70 | \$10.40 | \$11.10 | \$11.80 | \$12.50 | * |

Source: [10]

The minimum wage in California is \$11.00 per hour from the January 1, 2018. Then it will be indexed for annual increases between 1/1/2019 to 1/1/2022 in \$1.00 to \$15.00 per hour [4].

In New Jersey the minimum wage for 2018 is \$8.60 and will be further also indexed.

Not only are such states as New York and California aiming to push the minimum wage to \$15.00 per hour. Campaigns to raise the minimum wage are underway in at least 14 states and 3 cities. All are pushing for the minimum wage increases of \$12 to \$15 an hour. Leading campaigns include:

Massachusetts, where the Raise Up Massachusetts coalition submitted over 139,000 signatures to put a \$15 minimum wage before voters on the 2018 ballot and similar legislation will be introduced in the legislature.

New Jersey, where Governor-Elect Phil Murphy has made a \$15 minimum wage a top priority for his incoming administration.

Vermont, where state Senate President Tim Ashe recently announced that a \$15 minimum wage is a "personal priority" for him in 2018.

Maryland, where, after Montgomery county approved the state's first \$15 minimum wage in November, a campaign is underway for a statewide \$15 increase.

Illinois, where the legislature this year passed the first \$15 state minimum wage in the Midwest, only to be blocked by Gov. Bruce Rauner's veto.

Michigan where advocates are campaigning to place a \$12 minimum wage for all workers, including tipped workers, on the 2018 ballot.

St. Paul, Minnesota, where, after Minneapolis approved the first \$15 city minimum wage in the Midwest which takes effect on January 1, advocates are campaigning to expand it to St. Paul.

Several Silicon Valley cities, including Sunnyvale and Mountain View, raised their minimum wages to \$15 on January 1, joining Seattle and SeaTac, Washington. Later this year, San Francisco, Berkeley, and Emeryville, CA will join them with \$15 minimum wages, and New York City will follow on December 31, 2018 [9].

The current federal minimum wage is \$7.25 per hour, and has not increased since July 2009. On September 15, 2017, the Department of Labor published a notice in the Federal Register to announce that, beginning January 1, 2018, the Executive Order 13658 minimum wage rate is increased to \$10.35 per hour. This Executive Order minimum wage rate generally must be paid to workers performing work on or in connection with covered federal contracts [6].

If the minimum wage reaches \$15.00 per hour it factually becomes the living wage for such categories of working people according to table 1 as 1 adult, 2 adults, 2 adults 1 child.

Taking into account that almost 60 millions of working people in the USA have wage near it's minimum level, the movement towards raising it up to \$15.00 per hour will push many of them out of poverty.

A living wage in some nations such as the UK, New Zealand and Canada generally means that a person working 40 hours a week, with no additional income, should be able to afford the basics for a modest but decent life, such as, food, shelter, utilities, transport, health care and child care. Education is not included because high schools are free of charge. Higher education is not included in any countries.

In Canada the 2018 living wage rate in Waterloo region is \$16.10 per hour [13].

The New Zealand Family Centre Social Policy Unit calculated the living wage rate for 2017 to be \$20.20 per hour, \$4.45 more than the minimum wage set by the Government [15].

In the UK the compulsory national minimum wage is not linked to living costs; by 2020 the aim is that it should be 60% of average wages for over 25s. Here are a number of important differences between the Chancellor's 'national living wage' and the independently calculated,

voluntary living wage rate of pay. The 'national living wage' is a statutory minimum and all employers have to pay it to employees over 25 years of age. Workers must be at least school leaving age to get the National minimum wage. They must be 25 or over to get the National living wage. There is one rate (£7.50 per hour as of April 2017 and £7.83 as of April 2018 [11]) for the whole country. The living wage, on the other hand, is independently calculated, voluntary and based on the costs of living. The London living wage rate is £10.20 per hour and the rate for the rest of the UK is £8.75 per hour.

The poverty measure is being in a household with an income below 60% of the median. This is adjusted for household size and is after taxes. For example, a working age couple with an income below £288 a week before removing housing costs (or £248 after) is considered to be in poverty. On an annual basis, this is equivalent to around £14,980 for this family type before housing costs, or £12,890 after housing costs.

In the UK there exists one more category, related to the decent living – the minimum income standard (MIS). It is used not only for working people, but for all the people, including those receiving pensions. Results of its calculations are represented in the Table 5.

Table 5. Minimum income standard inner and outer London before and after housing costs in 2017, £ per week

| | Before housing costs | | | After housing costs | | |
|---|-------------------------|---------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------|
| | UK pov- erty line | MIS Inner London | MIS Outer London | UK pov- erty line | MIS In- ner London | MIS Outer London |
| Single, working age | £193 | £432 | £384 | £144 | £203 | £216 |
| Couple, working age | £288 | £652 | £593 | £248 | £351 | £379 |
| Single, pensioner | £193 | £318 | £297 | £144 | £196 | £175 |
| Couple, pensioner | £288 | £437 | £391 | £248 | £299 | £253 |
| Lone parent, one child (aged one) | £251 | £400 | £411 | £193 | £263 | £274 |
| Couple with two children (aged three and seven) | £403 | £607 | £627 | £347 | £456 | £476 |

Source: [14]

The gap between the poverty line (which is the highest income someone can have but still be in poverty) and the socially acceptable minimum income standard is large, around £103 a week in inner London.

The calculation of living wage for London we can see in Table 6.

More thorough calculation of poverty threshold is of great importance for Russia, because it causes to more salary fairness especially for the minimum wage and to more objective evaluation of the poverty level. Such aspects are examined by Russian scientists, in particular of the Department of Labor Economics and Personnel management of the Academy of Labor and Social Relations. A joint monograph [18] and some articles by professors of the Department such as Shapiro S [19], Dolzenkova Yu. [17] and others are devoted to these problems.

Using the methodology of the poverty threshold and living wage calculations for USA and UK we can make such calculations for Russia. Recently in our article [16] we had calculated the real rate of poverty threshold for the working population of Russia for 2017, meaning that existing methodology of it's calculation doesn't reflect it's economical essence. We had got the value

of 17000 rubles for a single adult sharing spending for utilities with a partner and 15000 for a child. If a person paid for housing by himself his poverty threshold was 20000 a month in 2017.

Table 6: Breakdown of London Living Wage calculation for 2017, £ per week

| Family type | «Core» basket | Rent | Council tax | Travel | Child- care | Total |
|---|------------------|--------|----------------|--------|----------------|----------|
| Single | 149.38 | 141.80 | 9.67 | 26.96 | - | 327.80 |
| Couple | 261.14 | 228.00 | 20.14 | 53.91 | - | 563.19 |
| Single parent with one child (age 3-4) | 228.20 | 119.04 | 17.26 | 26.96 | 124.08 | 515.53 |
| Single parent with one child (age 5-11) | 250.60 | 119.04 | 17.26 | 26.96 | 73.49 | 487.34 |
| Single parent with two children (age under 3 & 3-4) | 264.10 | 133.36 | 19.42 | 26.96 | 334.39 | 778.22 |
| Single parent with two children (age 3-4 & 5-11) | 292.98 | 133.36 | 19.42 | 26.96 | 197.56 | 670.28 |
| Single parent with two children (age 5-11 & 12-16) | 340.50 | 133.36 | 19.42 | 32.84 | 73.49 | 599.61 |
| Single parent with three children (age 3-4 & 5-11 & 12-16) | 382.64 | 133.36 | 19.42 | 32.84 | 197.56 | 765.82 |
| Couple parent with one child (age 3-4) | 289.58 | 119.04 | 23.01 | 53.91 | 124.08 | 609.63 |
| Couple parent with one child (age 5-11) | 312.08 | 119.04 | 23.01 | 53.91 | 73.49 | 581.54 |
| Couple parent with two children (age under 3 & 3-4) | 324.97 | 133.36 | 25.89 | 53.91 | 334.39 | 872.52 |
| Couple parent with two children (age 3-4 & 5-11) | 353.95 | 133.36 | 25.89 | 53.91 | 197.56 | 764.68 |
| Couple parent with two children (age 5-11 & 12-16) | 401.58 | 133.36 | 25.89 | 59.80 | 73.49 | 694.11 |
| Couple parent with three children | 407.12 | 133.36 | 25.89 | 53.91 | 407.88 | 1,028.16 |
| Couple parent with three children (age 3-4 & 5-11 & 12-16) | 461.12 | 133.36 | 25.89 | 59.80 | 197.56 | 877.73 |
| Couple parent with three children (age 5-11, 5-11 & 12-16) | 510.00 | 133.36 | 25.89 | 65.69 | 73.49 | 808.43 |
| Couple parent with four children (age under 3, 3-4, 5-11 & 12-16) | 498.32 | 133.36 | 25.89 | 59.80 | 407.88 | 1125.25 |

Source: [3]

Then using proportions for providing dependants as in the USA we can make calculations for different types of families in Russia for 2018. A working couple shares spending for housing, child care, medicine and clothing for children (table.7).

The living wage calculation includes not only utilities, but partially a rent or a mortgage. We also increased food spending up to 600 rubles a day and 500 for a child, as well as raised medical, child care, transportation and clothing spending.

It's necessary to point out, that living wage and poverty threshold are calculated after taxes. So we must increase the results for a personal tax of 13%.

Table. 7. Calculated monthly poverty threshold for different types of families in Russia in 2018, rubles

| Type of family | Food | Child Care | Medical | Housing | Transportation | Clothing and other | Required annual income after taxes |
|---------------------------------|-------|------------|---------|---------|----------------|--------------------|------------------------------------|
| 1 adult | 10500 | - | 1000 | 6000 | 2000 | 2500 | 22000 |
| 1 adult 1 child | 20000 | 11000 | 2000 | 6000 | 2000 | 5000 | 46000 |
| 1 adult 2 children | 29500 | 22000 | 3000 | 6000 | 2000 | 7500 | 70000 |
| 1 adult 3 children | 39000 | 33000 | 4000 | 6000 | 2000 | 10000 | 94000 |
| 2 adults (1 working) | 21000 | - | 2000 | 6000 | 2000 | 4500 | 35500 |
| 2 adults (1 working) 1 child | 22500 | - | 3000 | 6000 | 2000 | 7000 | 40500 |
| 2 adults (1 working) 2 children | 32000 | - | 4000 | 6000 | 2000 | 9500 | 53500 |
| 2 adults (1 working) 3 children | 41500 | - | 5000 | 6000 | 2000 | 12000 | 66500 |
| 2 adults | 10500 | - | 1000 | 3000 | 2000 | 2500 | 19000 |
| 2 adults 1 child | 15250 | 5500 | 1500 | 3000 | 2000 | 3750 | 31000 |
| 2 adults 2 children | 20000 | 11000 | 2000 | 3000 | 2000 | 5000 | 43000 |
| 2 adults 3 children | 24750 | 16500 | 2500 | 3000 | 2000 | 6250 | 55000 |

Table. 8. Calculated monthly living wage for different types of families in Russia in 2018, P

| Type of family | Food | Child Care | Medical | Housing | Transportation | Clothing and other | Required annual income after taxes |
|---------------------------------|-------|------------|---------|---------|----------------|--------------------|------------------------------------|
| 1 adult | 18000 | - | 2000 | 15000 | 3000 | 5000 | 43000 |
| 1 adult 1 child | 33000 | 20000 | 4000 | 15000 | 3000 | 10000 | 85000 |
| 1 adult 2 children | 48000 | 40000 | 6000 | 15000 | 3000 | 15000 | 127000 |
| 1 adult 3 children | 63000 | 60000 | 8000 | 15000 | 3000 | 20000 | 196000 |
| 2 adults (1 working) | 36000 | - | 4000 | 15000 | 3000 | 10000 | 68000 |
| 2 adults (1 working) 1 child | 51000 | - | 6000 | 15000 | 3000 | 15000 | 90000 |
| 2 adults (1 working) 2 children | 66000 | - | 8000 | 15000 | 3000 | 20000 | 112000 |
| 2 adults (1 working) 3 children | 81000 | - | 10000 | 15000 | 3000 | 25000 | 134000 |
| 2 adults | 18000 | - | 2000 | 7500 | 3000 | 5000 | 35500 |
| 2 adults 1 child | 25500 | 10000 | 3000 | 7500 | 3000 | 7500 | 56500 |
| 2 adults 2 children | 33000 | 20000 | 4000 | 7500 | 3000 | 10000 | 77500 |
| 2 adults 3 children | 40500 | 30000 | 5000 | 7500 | 3000 | 12500 | 98500 |

Source list:

1. Amadeo K. Living Wage and How It Compares to the Minimum Wage? / «The Balance», July 23, 2017.
2. Anker R., Anker M. Living wages around the world: manual for measurement. – Edward Elgar publishing, 2017.
3. D'Arcy C., Finch D. Calculating a living wage for London and the rest of the UK. /Resolution Foundation, November 2017.
4. Doyle A. 2018 Federal and State Minimum Wage Rates /»The Balance», January 08, 2018.
5. Doyle A. Pros and Cons of Raising the Minimum Wage /»The Balance», December 14, 2017.
6. Doyle A. New York Minimum Wage History and Information/»The Balance», January 02, 2018.
7. Glasmeier A.K., Nadeau C.A. Living wage calculator: results from the 2016 dater update/ OpenDataNation.com on 04/13/2017.
8. Heathfield S. M. The Scoop on Salary Increases /»The Balance», August 08, 2017.
9. Lathrop Y. Raises from Coast to Coast in 2018: Workers in 18 states and 19 cities and counties seeing minimum wage increases on January 1 /National employment law project, December 19, 2017.
10. Minimum Wage, Department of Labor, New York, 2017.
11. National Minimum Wage and National Living Wage rates. – L.: GOV.UK, 2018.
12. State Minimum Wages. | 2018 Minimum Wage by State.: NCSL, January 2, 2018.
13. The 2018 living wage rate in Waterloo region from <http://livingwagewr.org/wp-content/uploads/2017/08/Updating-the-Waterloo-Region-Living-Wage-Calculation-for-2018.pdf>.
14. Tinson A, Ayrton C, Barker K., Barry T., Long O. London's Poverty Profile 2017. – L: New Policy Institute, 2017.
15. What is the Living Wage? from http://www.livingwage.org.nz/what_is_the_living_wage.
16. Галаева Е. В., Кумар Ю. Б., Проблемы оплаты труда в современной России // «Оплата и нормирование труда в промышленности», 2017, № 12.
17. Долженкова Ю. В., Соколова М. С. Справедливость вознаграждения работников в системе кадрового менеджмента. – Воронеж: Воронежский государственный университет. 2015. С. 9-11.
18. Развитие теории и практики экономики труда: монография. – М.: Директ-Медиа, 2017, https://www.directmedia.ru/bookview_473032_razvitie_teorii_i_praktiki_ekonomiki_truda/
19. Шапиро С. А. Механизм повышения эффективности труда работников организации// «Оплата и нормирование труда в промышленности», 2017, № 12.

Адекватный прожиточный минимум – он нужен в России

Галаева Е. В. – профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений, доктор экономических наук, профессор. Россия, Москва, ул. Лобачевского, дом 90, Комната 2-11, 119454, , E-mail: rossini@list.ru

Юлия Кумар – администратор / специалист подразделения Репозитория клеток и ДНК Университета Рутгерс, Нью-Джерси, кандидат экономических наук. 604 Allison Road, Piscataway, NJ, USA 08854-8009, Nelson Biological Laboratories, E-mail: YKumar@dls.rutgers.edu

Аннотация: В статье анализируется новая социальная категория для России – адекватный прожиточный минимум. Мы изучаем ее теоретические, методологические и практические аспекты, сравниваем ее с такими категориями, как минимальная заработная плата и порог бедности. Мы изучаем последние статистические данные о показателях адекватного прожиточного минимума и минимального уровня заработной платы и бедности в США, Великобритании и некоторых других странах. Мы делаем подобные расчеты для нашей страны и предлагаем использовать категорию «адекватный прожиточный минимум» в России. В нашей стране мы привыкли использовать такие категории, как минимальная

заработная плата, потребительская корзина, черта бедности и т. п., в значительной степени оценивая, что нужно человеку, чтобы выжить, и не умереть или заболеть завтра, чего будет достаточно, чтобы покрыть его / ее основные жизненные потребности; но во многих развитых странах учитывается адекватная заработная плата, гарантирующая достойный уровень жизни. Мы все понимаем, что каждый человек, каждая семья, каждый ребенок имеет свои потребности, расходы и право на достаточный уровень дохода в зависимости от окружающей среды, в которой они растут, живут своей трудовой жизнью или уходят на пенсию, поэтому нам нужен «адекватный прожиточный минимум» в России.

Ключевые слова: прожиточный минимум, порог бедности, минимальная заработная плата, основные потребности, долгосрочная финансовая безопасность.

Список источников:

1. Amadeo K. Living Wage and How It Compares to the Minimum Wage? / «The Balance», July 23, 2017.
2. Anker R., Anker M. Living wages around the world: manual for measurement. – Edward Elgar publishing, 2017.
3. D'Arcy C., Finch D. Calculating a living wage for London and the rest of the UK. /Resolution Foundation, November 2017.
4. Doyle A. 2018 Federal and State Minimum Wage Rates /»The Balance», January 08, 2018.
5. Doyle A. Pros and Cons of Raising the Minimum Wage /»The Balance», December 14, 2017.
6. Doyle A. New York Minimum Wage History and Information/»The Balance», January 02, 2018.
7. Glasmeier A.K., Nadeau C.A. Living wage calculator: results from the 2016 dater update/ OpenDataNation.com on 04/13/2017.
8. Heathfield S. M. The Scoop on Salary Increases /»The Balance», August 08, 2017.
9. Lathrop Y. Raises from Coast to Coast in 2018: Workers in 18 states and 19 cities and counties seeing minimum wage increases on January 1 /National employment law project, December 19, 2017.
10. Minimum Wage, Department of Labor, New York, 2017.
11. National Minimum Wage and National Living Wage rates. – L.: GOV.UK, 2018.
12. State Minimum Wages. | 2018 Minimum Wage by State.: NCSL, January 2, 2018.
13. The 2018 living wage rate in Waterloo region from <http://livingwagewr.org/wp-content/uploads/2017/08/Updating-the-Waterloo-Region-Living-Wage-Calculation-for-2018.pdf>.
14. Tinson A, Ayrton C, Barker K., Barry T., Long O. London's Poverty Profile 2017. – L: New Policy Institute, 2017.
15. What is the Living Wage? from http://www.livingwage.org.nz/what_is_the_living_wage.
16. Galaeva E. V., Kumar Yu.B., Problemy oplaty truda v sovremennoj Rossii // «Oplata i normirovanie truda v promyshlennosti», 2017, № 12.
17. Dolzhenkova Yu.V., Sokolova M.S. Spravedlivost' voznagrazhdeniya rabotnikov v sisteme kadrovogo menedzhmenta. – Voronezh: Voronezhskij gosudarstvennyj universitet. 2015. S. 9-11.
18. Razvitie teorii i praktiki ekonomiki truda: monografiya. – M.: Direkt-Media, 2017, https://www.directmedia.ru/bookview_473032_razvitie_teorii_i_praktiki_ekonomiki_truda/
19. Shapiro S. A. Mekhanizm povysheniya effektivnosti truda rabotnikov organizacii// «Oplata i normirovanie truda v promyshlennosti», 2017, № 12.

DEVELOPMENT OF ROAD SERVICE FACILITIES: LEGAL ASPECTS

Gatapova Yu.B.¹

¹Russian Highways State Company, Moscow, Russia

Information about author:

Gatapova Yuliya Bairovna – lawyer in Russian Highways State Company (Avtodor), Moscow.
Address: 127006, Moscow, Strastnoy boulevard, 9. Tel: 8-926-093-86-77. E-mail: gapatova.yub@mail.ru

Abstract. This article contains a review of such terms as “road service facilities” and “roadside service facilities” from the point of their legal regulation. Comparative legal analysis allows identifying conflicts of law and legal gaps in applicable law governing the activities pertaining to the provision of road service facilities. Comprehensive and comparative review of basic regulations is used for the purpose of justifying the conclusions. Scientific novelty: during the research a number of contradictions in the norms of Russian and international legislation were revealed.

The discrepancy arises as a result of the basic term used in Russian legislation for road activities being one general term “road service facility” irrespective of the location of the facilities within the right-of-way or on the roadside, while the Technical Regulations of the Customs Union contains a clear distinction between “road service facilities” and “roadside service facilities” with the facilities and the requirements for them, being differentiated by their location, either within the right-of-way or on the roadside.

Several discrepancies between the provisions of Russian and international law were revealed in the course of the research. This serves as the main barrier upon the creation of road service facilities with the potential risks of the facilities newly built along highways being recognised as violating certain legal provisions. The author makes proposals in respect of the remedy of the existing conflicts of law and legal gaps, which increases the significance of the publication due to its practical nature.

Key words: road service facilities, roadside service facilities, conflicts of law, legal gaps, legal uncertainty, road facilities.

For citation: Gatapova Yu.B. Development of road service facilities: legal aspects [Создание объектов дорожного сервиса: правовые аспекты] Труд и социальные отношения. Том 29. № 3. С. 228-233

DOI 10.20410/2073-7815-2018-29-3-228-233

Introduction

According to the Federal State Statistics Service (“Rosstat”), during the period from 31.12.2006 to 31.12.2015 the length of Russian highways increased from 701 thousand km to 1,480 thousand km (an increase by 47%) [18, p.44]. By the length of its road Russia is on the fifth place in the world after the USA, India, China and Brazil [5].

This increase of the highway length considerably improves the potential of the Russian economy, promotes development of international trade and tourism sector.

Active international integration provides incentives for the improvement of road services, necessitates meeting international requirements to road safety and availability of road service facilities.

As at 2015 according to Rosstat the number of road service facilities in Russia was only 37,193 [18, p.45], which is not in compliance with the requirements to equipping highways with

road service facilities. Existing facilities are located along highways randomly, without system, with most of them not meeting existing requirements.

Legal aspects

Legislative activities regulating the development of road service facilities in Russia have been in progress for several years. Federal Law dated 8 November 2007 No. 257-FZ "On Highways and Road Activities in the Russian Federation and Introduction of Amendments to Specific Legislative Acts of the Russian Federation" [19] ("Federal Law No. 257-FZ on Road Activities", the "Russian Law") contains the main terms of and conditions for supplying highways with road service facilities.

The adoption by the Russian Ministry of Transport in 2013 of the Concept for the Development of Road Service Facilities in the Russian Federation [10] as well as the adoption by Russian Highways State Company in 2014 of the Concept for the Reconstruction, Construction and Development of Multifunctional Road Service Zones [11] evidence the development on a federal level of a comprehensive approach to the road service development, which is to eliminate existing problems and improve safety, quality and investment attractiveness of the road service for business purposes.

In the course of the research, I have reviewed the studies of Russian experts devoted to the problems of road service facilities development, which are given below, as well as basic Russian and interpretational legislative acts governing the development and operation of road service facilities, and existing court practice.

For example, in her study Innovative Road Service Development in Russia [16, p.155] S.V. Sobymanina notes the need to implement a comprehensive approach to the road service development and absence of a well-developed regulatory and legal framework.

S.Yu. Ten [17, p.6] notes the need to stipulate in the "Road Safety" Technical Regulations of the Customs Union the possibility of placement of road service facilities both in the easement area and in the road shoulder.

E.V. Rybkin refers to the need to establish institutional conditions required for the construction and operation of road service facilities within the PPP framework [15, p.21].

Therefore, academic literature is examining the road service facilities with the view of their comprehensive development and improvement of the legal and regulatory framework, general technical issues caused by the non-compliance with modern standards and best practice. However, insufficient attention is paid to the examination of specific legal aspects in this field.

This article contains a review of the provisions of Russian legislation and international treaties comprising the regulatory background of the development of road service facilities in Russia. I am providing recommendations in respect of the harmonization of applicable law. According to the review, there is a legal uncertainty preventing from the attraction of private investments.

Such commonly used terms as "road service facilities", "roadside service", and "roadside service facilities" have the same meaning, i.e. cafes, motels, repair shops and other service facilities.

However, the review of legislative provisions showed that these terms stand for different facilities with different requirements to their location and use.

Such widely used term as "roadside service" is not mentioned in any provisions of law, although it is often used in judicial acts [12] and acts of state authorities [13] meaning all possible types of road service facilities.

Such term as "roadside service facilities" is mentioned on a legislative level only in the "Road Safety" Technical Regulations of the Customs Union adopted by Kazakhstan, Belarus and Russian Federation within the framework of the Treaty on the Eurasian Economic Union (the "Technical Regulations of the Customs Union") [14].

Russian laws governing road activities [19] do not introduce such term and instead contain only one general term “*road service facilities*” (buildings, constructions, structures, other facilities intended for servicing road users *en route* (gas stations, bus stations, bus terminals, hotels, camping sites, motels, public catering establishments, repair shops, similar facilities, as well as resting places and parking lots required for their operation)).

The Technical Regulations of the Customs Union are the only legislative act of an international level containing separate definitions of such terms as “road service facilities” and “roadside service facilities” being treated as different types of facilities.

As stated therein, “*road service facilities*” means “buildings and constructions located *within the right-of-way* and intended for servicing road users (bus stops, including those equipped with pavilions, platforms for short-term vehicle stops, rest areas with parking lots, emergency call devices and other facilities)”; while “*roadside service facilities*” means “buildings and constructions located *on the roadside* and intended for servicing road users *en route* (motels, hotels, camping sites, repair shops, gas stations, catering, trade, communications, medical aid, washing, advertising and other facilities)” (Article 2).

The discrepancy arises as a result of the basic term used in Russian legislation for road activities being *one general term “road service facility”* irrespective of the location of the facilities within the right-of-way or on the roadside, while the Technical Regulations of the Customs Union contains a clear distinction between “*road service facilities*” and “*roadside service facilities*” with the facilities being differentiated by their location, either within the right-of-way or on the roadside.

Considering that the Technical Regulations of the Customs Union is regulating road and roadside service facilities in part of their location (part 4 Article 1), this discrepancy leads to the negative consequences for owners of road service facilities located on the territory of the Russian Federation, making it impossible to comply with the requirements on the international level.

In addition to the above, there is a discrepancy in the types of road service facilities which could be located within the right-of-way and on the roadside. Russian laws allow placing the same road service facilities within the right-of-way and on the roadside, while the Technical Regulations introduce permissible types of road service facilities within the right-of-way and on the roadside.

There is a legal conflict arising out of the above regulations, since there is a discrepancy between legal acts governing the same legal relations.

Upon choosing applicable statutes, it is necessary to follow the rules for the determination of statutes with a higher priority. According to the rule set out in the Constitution of the Russian Federation (part 4 Article 15) [9] and the Federal Law “On Treaties of the Russian Federation” [20], in case of a discrepancy between a treaty and Russian laws, the treaty shall prevail. In case of a discrepancy between national regulations and international law, the latter is given a priority.

Besides, the fact that Russian law does not provide for such concept as “roadside service facility” which is stipulated in the treaty, evidences existence of a legal gap.

According to the Technical Regulations of the Customs Union, sites for short-term vehicle stops, rest areas with parking lots, emergency call devices and other facilities are considered road service facilities, which are, in particular, to be located independently. In Russian law rest areas, stops and parking lots are considered road facilities instead of road or roadside service facilities. This being the case, such facilities may form a part of a road service facility only if they are required for the operation of buildings and constructions. Therefore, they are not included in such term as “road service facilities” as independent road service facilities (only as road facilities).

These discrepancies lead to the complications upon the legal qualification of rest areas, stops and parking lots along roads which are located independently and not as side structures close to gas stations, bus stops, motels and repair shops.

Moreover, the term “road service facilities” set out in Russian law contains ambiguous concepts, such as “other facilities” and “similar facilities”. On the one part, legislators allow wide construction of the term stipulating that “*other*” and “*similar*” facilities may be considered road service facilities. On the other side, the definition contains an exhaustive list of road service facilities, namely, gas stations, bus stations, bus terminals, hotels, camping sites, motels, public catering establishments and repair shops.

The introduction of such qualifications as “other” and “similar facilities” to the definition allows listing as road service facilities resting areas, stops and parking lots. Introduction of such terms as road facilities is an evidence of legal uncertainties inherent to applicable law.

Russian laws also do not contain any reference to “emergency call devices” which are considered road service facilities according to the Technical Regulations of the Customs Union.

Since according to Federal Law No. 257-FZ on Road Activities different legal regimes are to be used in respect of road facilities and road service facilities, implementation of such regulations leads to the creation of barriers, risks of violation of applicable law and impossibility to comply with international requirements.

Conclusions

Provisions of applicable law (the treaty and Russian law) taken as a whole and separately contain the following discrepancies:

- discrepancies in part of defining such terms as “road service facilities” and “roadside service facilities”;
- differences in the terms used (in part of the conceptual framework);
- gaps in Russian law (no definitions of “roadside service facilities”, “emergency call devices”, “other facilities”);
- ambiguity of the definition of “road service facilities” set out in Russian law;
- discrepancies in Russian law which allow treating “rest areas”, “stops” and “parking lots” both to road facilities and to road service facilities.

Legal conflicts and gaps identified in the statutes may lead to multiple judicial proceedings and to losses of owners of road service facilities.

Conflict rules governing choices between statutes of different levels contain provisions granting priority to international law. If these rules are strictly followed (bringing of Russian law into compliance with the treaty by differentiating the location of road service facilities depending on their types within the right-of-way and on the roadside) may lead to the disbalance between the interests of business entities and state authorities, and to protests of the business community. Motels, hotels and gas stations located within the right-of-way may be considered not being in compliance to international regulations and subject to demolition.

Thus, there is a need to find another way out of the existing situation. The best possible scenario is to incorporate into the Technical Regulations of the Customs Union certain qualifications changing the legal effect of certain provisions in respect of road service facilities located on the territory of the Russian Federation (making separate provisions not applicable to road service facilities located on the territory of the Russian Federation). Besides, it is necessary to remove gaps and discrepancies existing in Russian law.

Source list:

1. Construction regulations for SLM – Empfehlungen für Rastanlagen an Straßen (ERS), 2011 [Electronic resource] – Access mode: http://www.verkehrdata.com/docs/suchergebnis.php?kennziffer=C20_C2

5&anzahl=25&start=0&seitenzahl=1&map=1&sg=RL%20Bau%20und%20Betrieb%20von%20Nebenbetriebenhttp://www.gbv.de/dms/weimar/toc/647163578_toc.pdf free (date of circulation: 04.09.2017).

2. Kiyalbai A.A. Concepts of roadside infrastructure development on international transport corridors: factors and analyzes // Bulletin of Almaty Technological University. 2016 No. 4. p. 108-114.

3. Report of the Department of Transportation of the United States to the US Congress on the Conditions and Efficiency of National Highways, Bridges and Passenger Transport – Report to Congress on the Conditions of the Nation's Highways, Bridges and Transit, 2013 [Electronic resource] – Access mode: <http://www.fhwa.dot.gov/policy/2013cpr/> free (date of circulation: 21.03.2017)

4. Road Code – Code de la voirie routiere, 2004 [Electronic resource] – Access mode: http://codes.droit.org/cod/voirie_routiere.pdf free (date of circulation: 19.05.2017).

5. The World Factbook URL:<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2085rank.html> (application date: 30.12.2017).

6. Власенко Н.А. Проблемы правовой неопределенности: курс лекций // ИЗиСП. – Москва: ИНФРА-М, 2015. – 175 с. – Приложение: с. 167-168. – Библиография: с. 169-175.

7. Договор о Евразийском экономическом союзе (подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 08.05.2015).

8. Залоило М.В. Пределы и техника конкретизации юридических норм в правотворчестве // Журнал российского права. 2014. № 11. с. 34-41.

9. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ).

10. Концепция развития объектов дорожного сервиса в Российской Федерации URL:<http://rosavtodor.ru/truck/razvitie-obektov-dorozhnogo-servisa/kontseptsiva-razvitiva-ods> (дата обращения: 22.09.2017).

11. Концепция комплексного размещения, реконструкции и обустройства объектов дорожного сервиса (ОДС) в составе многофункциональных зон (МФЗ) в полосах отвода и придорожных полосах автомобильных дорог Государственной компании URL:<http://www.russianhighways.ru/press/news/14715/> (дата обращения: 19.09.2017).

12. Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 30.11.2016 № Ф09-10261/16 по делу № А50-3906/2016; постановление Арбитражного суда Уральского округа от 30.11.2016 № Ф09-10261/16 по делу № А50-3906/2016; постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 23.09.2016 № Ф06-13064/2016 по делу № А55-24770/2015; постановление Арбитражного суда Московского округа от 08.09.2016 № Ф05-12538/2016 по делу № А41-4790/16.

13. Распоряжение Правительства РФ от 22.11.2008 № 1734-р (ред. от 11.06.2014) «О Транспортной стратегии Российской Федерации», распоряжение Правительства РФ от 07.02.2011 № 165-р (ред. от 26.12.2014) «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Приволжского федерального округа до 2020 года».

14. Решение Комиссии Таможенного союза от 18.10.2011 № 827 (ред. от 12.10.2015) «О принятии технического регламента Таможенного союза «Безопасность автомобильных дорог» (вместе с «ТР ТС 014/2011. Технический регламент Таможенного союза. Безопасность автомобильных дорог»).

15. Рыбкин Е.В. Организационно-экономический механизм повышения качества услуг объектов дорожного сервиса: автореферат дис. кандидата экономических наук: 08.00.05 [Место защиты: С.-Петербург. гос. ун-т сервиса и экономики] – Санкт-Петербург, 2011.

16. Собянина С.В. Инновационное развитие объектов дорожного сервиса федеральных автомобильных дорог России // Инновационная наука. 2015. Т. 1 № 1-2. с. 155-157.

17. Тен С.Ю. В концепции развития дорожного сервиса должны быть учтены интересы малого бизнеса, жизнь которого зависит от дороги // Транспортная стратегия – XXI век. 2016. Т. 32. с. 6.

18. Транспорт и связь России. Статистический сборник. Москва. 2016. – с. 44, 45. URL:http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/transp-sv16.pdf (дата обращения: 23.06.2017).

19. Федеральный закон от 08.11.2007 № 257-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об автомобильных дорогах и о дорожной деятельности в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017).

20. Федеральный закон от 15.07.1995 № 101-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О международных договорах Российской Федерации».

21. Фролов И.В. Системы управления в условиях юридической неопределенности и правовых рисков // Законы России: опыт, анализ, практика. 2011. № 1. с. 101-107.

СОЗДАНИЕ ОБЪЕКТОВ ДОРОЖНОГО СЕРВИСА: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

Гатапова Ю.Б.¹

¹ Государственная компания «Российские автомобильные дороги» (Автодор), г. Москва, Россия.

Информация об авторе: Гатапова Юлия Баировна – юрист в Государственной компании «Российские автомобильные дороги» (Автодор), г. Москва. Адрес: 127006, г. Москва, Страстной бульвар, д. 9. Тел. 8-926-093-86-77. E-mail: gatapova.yub@mail.ru

Аннотация. В статье исследованы понятия «объекты дорожного сервиса», «объекты придорожного сервиса» с точки зрения их законодательного регулирования. В нормах действующего законодательства, регулирующих деятельность по обеспечению автомобильных дорог объектами дорожного сервиса, посредством сравнительного правоведения выявлены правовые коллизии и пробелы. При обосновании выводов применены системный и сравнительный анализы основных нормативно-правовых актов. Научная новизна: в ходе исследования выявлены ряд противоречий в нормах российского и международного законодательства.

Противоречия выражаются в том, что в российском законе в качестве основного понятия, используемого в автодорожной деятельности, выделено *одно общее понятие «объект дорожного сервиса»*, безотносительно расположения объектов в границах полосы отвода или придорожной полосы, в то время как в Техническом регламенте Таможенного союза имеется четкое *разграничение понятий «объекты дорожного сервиса» и «объекты придорожного сервиса»*, с выделением видов объектов и требований к ним в зависимости от их расположения – в полосе отвода и в придорожной полосе.

Выявленное несоответствие понятий влечет негативные последствия для владельцев объектов дорожного сервиса, расположенных на территории России, делая невозможным соблюдение требований международного уровня.

Выявленные противоречия являются основным барьером при создании объектов дорожного сервиса, влекут риск признания размещенных на территории Российской Федерации объектов не соответствующими требованиям международного законодательства. Автором даны предложения по устранению выявленных коллизий и пробелов, что повышает значимость работы с учетом ее прикладного характера.

Ключевые слова: объекты дорожного сервиса, объекты придорожного сервиса, правовые коллизии, правовые пробелы, правовая неопределенность, элементы обустройства автомобильной дороги.

Список использованных источников:

1. Construction regulations for SLM – Empfehlungen für Rastanlagen an Straßen (ERS), 2011 [Electronic resource] – Access mode: http://www.verkehrdata.com/docs/suchergebnis.php?kennziffer=C20_C25&anzahl=25&start=0&seitenzahl=1&map=1&sg=RL%20Bau%20und%20Betrieb%20von%20Nebenbetriebenhttp://www.gbv.de/dms/weimar/toc/647163578_toc.pdf free (date of circulation: 04.09.2017).

2. Kiyalbai A.A. Concepts of roadside infrastructure development on international transport corridors: factors and analyzes // Bulletin of Almaty Technological University. 2016 No. 4. p. 108-114.
3. Report of the Department of Transportation of the United States to the US Congress on the Conditions and Efficiency of National Highways, Bridges and Passenger Transport – Report to Congress on the Conditions of the Nation's Highways, Bridges and Transit, 2013 [Electronic resource] – Access mode: <http://www.fhwa.dot.gov/policy/2013cpr/free> (date of circulation: 21.03.2017)
4. Road Code – Code de la voirie routiere, 2004 [Electronic resource] – Access mode: http://codes.droit.org/cod/voirie_routiere.pdf free (date of circulation: 19.05.2017).
5. The World Factbook URL:<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2085rank.html> (application date: 30.12.2017).
6. Vlasenko N.A. Problemy pravovoj neopredelennosti: kurs lekcij // IZiSP. – Moskva: INFRA-M, 2015. – 175 s. – Prilozhenie: s. 167-168. – Bibliografiya: s. 169-175.
7. Dogovor o Evrazijskom ekonomicheskom soyuze (podpisan v g. Astane 29.05.2014) (red. ot 08.05.2015).
8. Zaloilo M.V. Predely i tehnika konkretizacii yuridicheskikh norm v pravotvorchestve // Zhurnal rossijskogo prava. 2014. № 11. s. 34-41.
9. Konstituciya Rossijskoj Federacii (prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993) (s uchetom popravok, vnesennyh Zakonami RF o popravkah k Konstitucii RF ot 30.12.2008 № 6-FKZ, ot 30.12.2008 № 7-FKZ, ot 05.02.2014 № 2-FKZ, ot 21.07.2014 № 11-FKZ).
10. koncepciya razvitiya objektov dorozhnogo servisa v Rossijskoj Federacii URL:<http://rosavtodor.ru/truck/razvitie-obektov-dorozhnogo-servisa/kontseptsiva-razvitiya-ods> (data obrasheniya: 22.09.2017).
11. koncepciya kompleksnogo razmesheniya, rekonstrukcii i obustrojstva objektov dorozhnogo servisa (ODS) v sostave mnogofunkcionalnyh zon (MFZ) v polosah otvoda i pridorozhnyh polosah avtomobilnyh dorog Gosudarstvennoj kompanii URL:<http://www.russianhighways.ru/press/news/14715/> (data obrasheniya: 19.09.2017).
12. Postanovlenie Arbitrazhnogo suda Uralskogo okruga ot 30.11.2016 № F09-10261/16 po delu № A50-3906/2016; postanovlenie Arbitrazhnogo suda Uralskogo okruga ot 30.11.2016 № F09-10261/16 po delu № A50-3906/2016; postanovlenie Arbitrazhnogo suda Povolzhskogo okruga ot 23.09.2016 № F06-13064/2016 po delu № A55-24770/2015; postanovlenie Arbitrazhnogo suda Moskovskogo okruga ot 08.09.2016 № F05-12538/2016 po delu № A41-4790/16.
13. Rasporyazhenie Pravitelstva RF ot 22.11.2008 № 1734-r (red. ot 11.06.2014) «O Transportnoj strategii Rossijskoj Federacii», rasporyazhenie Pravitelstva RF ot 07.02.2011 № 165-r (red. ot 26.12.2014) «Ob utverzhenii Strategii socialno-ekonomicheskogo razvitiya Privolzhskogo federalnogo okruga do 2020 goda».
14. Reshenie Komissii Tamozhennogo soyuza ot 18.10.2011 № 827 (red. ot 12.10.2015) «O prinyatii tehničeskogo reglamenta Tamozhennogo soyuza «Bezopasnost avtomobilnyh dorog» (vmeste s «TP TS 014/2011. Tehničeskij reglament Tamozhennogo soyuza. Bezopasnost avtomobilnyh dorog»).
15. Rybkin E.V. Organizacionno-ekonomicheskij mehanizm povysheniya kachestva uslug objektov dorozhnogo servisa: avtoreferat dis. kandidata ekonomicheskikh nauk: 08.00.05 [Mesto zashity: S.-Peterb. gos. un-t servisa i ekonomiki] – Sankt-Peterburg, 2011.
16. Sobyantina S.V. Innovacionnoe razvitie objektov dorozhnogo servisa federalnyh avtomobilnyh dorog Rossii // Innovacionnaya nauka. 2015. T. 1 № 1-2. s. 155-157.
17. Ten S.Yu. V koncepcii razvitiya dorozhnogo servisa dolzhny byt uchteny interesy malogo biznesa, zhizn kotorogo zavisit ot dorogi // Transportnaya strategiya – XXI vek. 2016. T. 32. s. 6.
18. Transport i svyaz Rossii. Statisticheskij sbornik. Moskva. 2016. – s. 44, 45. URL:http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/transp-sv16.pdf (data obrasheniya: 23.06.2017).
19. Federalnyj zakon ot 08.11.2007 № 257-FZ (red. ot 03.07.2016) «Ob avtomobilnyh dorogah i o dorozhnoj deyatelnosti v Rossijskoj Federacii i o vnesenii izmenenij v otdelnye zakonodatelnye akty Rossijskoj Federacii» (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.01.2017).
20. Federalnyj zakon ot 15.07.1995 № 101-FZ (red. ot 12.03.2014) «O mezhdunarodnyh dogovorah Rossijskoj Federacii».
21. Frolov I.V. Sistemy upravleniya v usloviyah yuridicheskoy neopredelennosti i pravovyh riskov // Zakony Rossii: opyt, analiz, praktika. 2011. № 1. s. 101-107.