ISSN 2712–7826

СОЦИАЛЬНЫЕ НОВАЦИИ И СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ

№ 2 (15) / 2024

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ: РЕАЛЬНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВА

Институт научной информации по общественным наукам
Российской академии наук
(ИНИОН РАН)

СОЦИАЛЬНЫЕ НОВАЦИИ И СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ

Научный журнал

№ 2 (15) / 2024

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ: РЕАЛЬНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВА

Издается с 2020 г.

Выходит 4 раза в год

Составитель номера –

канд. социол. наук П.А. Лобанов

Institute of Scientific Information for Social Sciences
of the Russian Academy of Sciences
(INION RAN)

SOCIAL NOVELTIES AND SOCIAL SCIENCES

Scholarly journal
№ 2 (15) / 2024

TRANSFORMATION OF EMPLOYMENT: REALITY AND PERSPECTIVE

Published since 2020

Issued quarterly

Issue editor –
P.A. Lobanov (PhD in sociology)

Учредитель:
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт научной информации по общественным наукам
Российской академии наук (ИНИОН РАН)

Редакция

Главный редактор: О.В. Большакова – д-р ист. наук

Заместитель главного редактора: М.А. Положихина – канд. геогр. наук

Ответственный секретарь: И.А. Чувычкина, PhD

***Редакционная коллегия**: Борисоглебская Л.Н.* – д-р экон. наук, канд. техн. наук (Орел, Россия); *Быков А.А.* – д-р экон. наук (Беларусь); *Гребенщикова Е.Г.* – д-р филос. наук (Москва, Россия); *Долгов А.Ю.* – канд. социол. наук (Москва, Россия); *Казакова А.Ю.* – д-р социол. наук (Москва, Россия); *Коровникова Н.А.* – канд. полит. наук (Москва, Россия); *Манучарян М.Г.* – канд. экон. наук (Армения); *Мелешкина Е.Ю.* – д-р полит. наук (Москва, Россия); *Николаева У.Г.* – д-р экон. наук (Москва, Россия); *Погосян Г.А.* – д-р социол. наук, академик НАН РА (Армения); *Смирнов С.Н.* – д-р экон. наук (Москва, Россия)

Редакционный совет: *Кузнецов А.В.* – член-корреспондент РАН, д-р экон. наук (Москва, Россия); *Ефременко Д.В.* – д-р полит. наук (Москва, Россия); *Акбердина В.И.* – член-корреспондент РАН, д-р экон. наук (Екатеринбург, Россия); *Алферова Е.В.* – канд. юрид. наук (Москва, Россия); *Батцэнгэл Хуухээ* – д-р экон. наук (Монголия); *Бровко Н.А.* – д-р экон. наук (Кыргызстан); *Додонов В.Ю.* – д-р экон. наук (Казахстан); *Кашепов А.В.* – д-р экон. наук (Москва, Россия); *Лоскутова И.М.* – д-р социол. наук (Москва, Россия); *Макашева Н.А.* – д-р экон. наук (Москва, Россия); *Мысливец Н.Л.* – канд. социол. наук (Беларусь); *Петров В.Н.* – д-р социол. наук (Краснодар, Россия); *Покровский Н.Е.* – д-р социол. наук, канд. филос. наук (Москва, Россия); *Прокапало О.М.* – д-р экон. наук (Хабаровск, Россия); *Файзуллоев М.К.* – д-р экон. наук (Таджикистан); *Чепель С.В.* – д-р экон. наук (Узбекистан); *Чжан Шухуа* – PhD (Китай)

ISSN 2712–7826

DOI: 10.31249/snsn/2024.02.00

© ИНИОН РАН, 2024

Founder:
Institute of Scientific Information for Social Sciences of
the Russian Academy of Sciences
(INION RAN)

Editorials

Editor-in-Chief:
Olga Bolshakova, DrS. (Hist. Sci.)

Deputy editor-in-chief:
Maria Polozhikhina, PhD (Geogr. Sci.)

Executive secretary:
Inna Chuvychkina, PhD

***Editorial board**: Borisoglebskaya L.N.*, DrS Econ., PhD Tech. Sci. (Orel, Russia); *Bykov A.A.*, DrS Econ. Sci. (Belarus); *Grebenshchikova E.G.*, DrS Philos. Sci. (Moscow, Russia); *Dolgov A.Yu.*, PhD Soc. Sci. (Moscow, Russia); *Kazakova A.Yu.*, DrS Soc. Sci. (Moscow, Russia); *Korovnikova N.A.*, PhD Polit. Sci. (Moscow, Russia); *Manucharyan M.D.*, PhD Econ. Sci. (Armenia); *Meleshkina E.Yu.*, DrS Polit. Sci. (Moscow, Russia); *Nikolaeva U.G.*, DrS Econ. Sci. (Moscow, Russia); *Pogosyan G.A.*, Academician of the Armenian National Academy of Sciences, DrS Soc. Sci. (Armenia); *Smirnov S.N.*, DrS Econ. Sci. (Moscow, Russia)

***Advisory board**: Kuznetsov A.V.*, Corresponding Member of the Russian Academy of Sciences, DrS Econ. Sci. (Moscow, Russia); *Efremenko D.V.*, DrS Polit. Sci. (Moscow, Russia); *Akberdina V.I.*, Corresponding Member of the Russian Academy of Sciences, DrS Econ. Sci. (Yekaterinburg, Russia); *Alferova E.V.*, PhD Law Sci. (Moscow, Russia); *Battsengel Huuhee,* DrS Econ. Sci. (Mongolia); *Brovko N.A.*, DrS Econ. Sci. (Kyrgyzstan); *Dodonov V.Yu.*, DrS Econ. Sci. (Kazakhstan); *Kashepov A.S.*, DrS Econ. Sci. (Moscow, Russia); *Loskutova I.M.*, DrS Soc. Sci. (Moscow, Russia); *Makasheva N.A.*, DrS Econ. Sci. (Moscow, Russia); *Myshlivets N.L.,* PhD Soc. Sci. (Belarus); *Petrov V.N.*, DrS Soc. Sci. (Krasnodar, Russia); *Pokrovsky N.E.*, DrS Soc. Sci., PhD (Moscow, Russia); *Prokapalo O.M.*, DrS Econ. Sci. (Khabarovsk, Russia); *Fayzulloev M.K.*, DrS Econ. Sci. (Tajikistan); *Chepel S.V.,* DrS Econ. Sci. (Uzbekistan); *Zhang Shuhua*, PhD (China)

ISSN 2712–7826
DOI: 10.31249/snsn/2024.02.00

© INION RAN, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Представляем номер 7

ПРОСТРАНСТВО ДИСКУРСА

Положихина Мария Анатольевна
Глобальные тенденции рынка труда и специфика занятости в России 10

Глотов Сергей Александрович
Человекосбережение и обеспечение экономики кадрами в России: современные вызовы и задачи 36

Чепель Сергей Васильевич
Проблемы анализа и прогнозирования занятости в странах с формирующимися рынками: пример Узбекистана 49

ТОЧКА ЗРЕНИЯ

Перова Ирина Тимофеевна
Мониторинг новых профессий и трудовых функций: методологический подход 63

Лобанов Павел Александрович
Проектное управление как инструмент оптимизации занятости населения 75

Казакова Анна Юрьевна
Возврат к распределению в оценках пользователей Интернета и студентов-педагогов 98

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР

Мухина Ирина Ивановна, Андрейченко Елена Вадимовна
Предложения работодателей в условиях кадрового дефицита: динамика востребованных вакансий 116

Натробина Ольга Владиславовна
Индивидуальные демографические различия и удовлетворенность работой в России 136

CONTENTS

Introducing the issue 7

THE SPACE OF DISCOURSE

Polozhikhina M.A.
Global labor market trends and the specifics of employment in Russia 10

Glotov S.A.
Human conservation and human resources provision in Russia: modern challenges and tasks 36

Chepel S.V.
Problems of employment analysis and forecasting in emerging markets: the example of Uzbekistan 49

POINT OF VIEW

Perova I.T.
Monitoring of new professions and work functions: a methodological approach 63

Lobanov P.A.
Project management as a tool for optimizing employment of the population 75

Kazakova A.Y.
A return to the distribution in the ratings of Internet users and student teachers 98

THE HUMAN FACTOR

Andreichenko A.V., Mukhina I.I.
Employers' proposals in conditions of personnel shortage: dynamics of demanded professions 116

Natrobina O.V.
Individual demographic differences and job satisfaction in Russia 136

ПРЕДСТАВЛЯЕМ НОМЕР

Второй номер журнала «Социальные новации и социальные науки» открывает новый цикл публикаций, посвященных проблематике занятости населения. Следует отметить, что эта тема во многом является продолжением ранее рассматриваемых вопросов миграции населения и цифровой трансформации социума.

В силу высокой значимости и непрерывности развития рынок труда представляет собой как традиционный предмет научных исследований, так и объект постоянного мониторинга со стороны международных организаций, органов власти и коммерческих структур. Актуальными задачами общественной науки в настоящее время является декомпозиция проблем современного этапа трансформации занятости, конкретизация реалий и перспектив в этой сфере, предложение адекватных практических решений. Наибольшую дискуссию вызывают вопросы развития рынка труда, связанные с высокой степенью геополитической турбулентности, неопределенностью перспектив миграционных потоков и защитой трудовых прав. Существенные проблемы возникают также при внедрении технологических инноваций и использовании нестандартных форм организации труда, которые ведут к возникновению новых видов занятости и новых профессий. В связи с этим обостряется необходимость проведения междисциплинарных исследований занятости и совершенствования методологических подходов к регулированию рынка труда, а также систематизации профессиональных взглядов. Предложенные меры во многом определят дальнейшие практические шаги по гармонизации социально-трудовых отношений, выработке приоритетов социально-экономического развития страны и направлений роста благосостояния граждан.

Открывает номер традиционная рубрика **«Пространство дискурса»**, в которой представлены работы, посвященные методологическим аспектам исследования конъюнктуры занятости и формирования государственной политики на рынке труда.

Статья *М.А. Положихиной* знакомит с тенденциями развития мирового рынка труда последних лет, включая рост численности рабочей силы на глобальном уровне, увеличение безработицы (особенно среди молодежи), снижение величины средней заработной платы и развитие неформальной занятости. Уточняя специфику занятости в России, автор акцентирует внимание на про-

блеме «кадрового голода», которая может стать фактором перехода к интенсивной модели развития отечественной экономики и социальной сферы.

В обзоре *С.А. Глотова* рассматриваются новые задачи государственной социально-экономической политики в России в контексте реализации мер, направленных на человекосбережение, повышение качества жизни населения и обеспечение потребностей экономики в кадрах.

Завершает раздел статья *С.В. Чепеля*, в которой на примере Узбекистана обосновывается ограниченность возможностей использования традиционных макроэкономических моделей анализа рынка труда ввиду неполноты статистической отчетности в отдельных странах. Предлагаются альтернативные подходы, ориентированные на применение, в том числе результатов социологических исследований.

Раздел **«Точка зрения»** сфокусирован на протекающих на рынке труда процессах, понимание которых является необходимым условием развития и эффективного функционирования институтов распределения и перераспределения труда. Вопросам изменения профессионально-квалификационного состава занятых посвящена статья *И.Т. Перовой*. В работе обсуждается обоснованность разграничения новых, развивающихся и исчезающих профессий, рассматриваются вопросы организации и проведения мониторинга востребованных профессий. В исследовании *П.А. Лобанова* подчеркивается, что интенсивное распространение новых моделей хозяйственной деятельности существенно увеличивает гибкость рынка труда, способствуя расширению масштабов частичной, нестандартной и прекарной занятости. Предлагаемые автором меры организационного и правового характера в рамках проектного управления направлены на стабилизацию рынка труда и активизацию процессов инновационного развития.

Статья *А.Ю. Казаковой* посвящена проблеме трудоустройства выпускников высших учебных заведений и использования модели государственного распределения. На основе ретроспективного дискурс-анализа общественного диспута об обязательном государственном распределении студентов-бюджетников показана дифференциация мнений общественности и студентов относительно совершенствования законодательного регулирования данной сферы.

Последний раздел номера – **«Человеческий фактор»** – включает в себя работы, касающиеся индивидуальных (личностных) аспектов занятости.

В статье *А.В. Андрейченко и И.И. Мухиной* представлены результаты анализа динамики востребованных вакансий на отечественном рынке труда (на основании данных информационно-аналитической системы ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России). Рассматривается перечень актуальных профессий, требования к опыту работы и уровню образования кандидатов, размер предлагаемой заработной платы. Выявленные изменения в спросе на рабочую силу могут стать основой формирования эффективной системы кадрового обеспечения экономики.

Завершает раздел статья *О.В. Натробиной*, демонстрирующая демографические различия в уровне удовлетворенности различными аспектами работы в России. Автор фиксирует в целом положительные тенденции на отечественном рынке труда, однако уточняет, что степень удовлетворенности работой зависит от возраста, уровня образования и квалификации индивида.

Публикации настоящего номера затрагивают лишь часть актуальных и острых вопросов, связанных с трансформацией занятости. Проблематика социально-трудовых отношений имманентно интегрирована в процессы производства и распределения общественных благ, научно-технического прогресса и социально-экономического развития. Значимость рынка труда и его динамичность, а также специфика каждой страны непрерывно формируют новые научно-практические задачи, решение которых требует продолжения исследований. Полученные в их ходе результаты будут отражены в следующих номерах журнала, которые редакция намеревается посвятить теме занятости населения.

П.А. Лобанов

ПРОСТРАНСТВО ДИСКУРСА

УДК 331.5+331.2

ГЛОБАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА ТРУДА И СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

Положихина Мария Анатольевна

Кандидат географических наук, ведущий научный сотрудник Отдела экономики Института научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН РАН), Москва, Россия;
polozhihina2@mail.ru

Аннотация. *Тенденции изменения занятости населения и преобразования рынка труда являются традиционным предметом научных исследований и объектом постоянного мониторинга со стороны международных, государственных и коммерческих структур. Динамичность и непрерывность процессов трансформации обусловливают необходимость продолжения их изучения. Современные геополитические условия и внутренние обстоятельства в России определяют актуальность обращения к теме занятости с целью уточнения ее перспектив и выработки рекомендаций для практических действий по обеспечению экономики рабочей силой. При этом специфическое состояние отечественного рынка труда, так называемый «кадровый голод», может рассматриваться в качестве триггера перехода к новой интенсивной модели социально-экономического развития.*

Ключевые слова: *рабочая сила; занятость; безработица; заработная плата; кадровый голод; государственное управление.*

Для цитирования: Положихина М.А. Глобальные тенденции рынка труда и специфика занятости в России // Социальные новации и социальные науки. – 2024. – № 2. – С. 10–35.
URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.01

Рукопись поступила 11.05.2024
Принята к печати 15.05.2024

Введение

Занятость населения и ситуация на рынке труда относятся к числу наиболее важных социально-экономических параметров на всех уровнях социума (глобальном, национальном, региональном, корпоративном, индивидуальном). При этом динамика занятости населения тесно связана с другими направлениями преобразования общества. С одной стороны, конъюнктура рынка труда быстро реагирует на социально-экономические, политические и демографические процессы, а также на достижения в научно-технической сфере, отражая их развитие. С другой стороны, трансформация занятости сама во многом влияет на ход общественного прогресса.

В связи с высокой значимостью и непрерывным развитием процессы на рынке труда являются традиционным предметом научных исследований. Их изучением занимались и продолжают заниматься многие ученые в области общественных наук, начиная с основоположников классической политической экономики. Одновременно занятость населения представляет собой объект постоянного мониторинга со стороны государственных органов управления и международных организаций, а также коммерческих структур, занимающихся вопросами рекрутинга и управления персоналом[1]. Причем исследования тенденций рынка труда носят ярко выраженный научно-практический характер. В качестве научных целей выступает объяснение причинно-следственных связей и факторов / триггеров общественной динамики. Практическая значимость исследований заключается, во-первых, в обеспечении кадрами нужной квалификации отраслей и предприятий; во-вторых, в предотвращении нарастания напряженности и конфликтов в социально-трудовой сфере; в-третьих, в стимулировании позитивных тенденций и достижении желаемых результатов в контексте устойчивого развития (сокращения бедности и неравенства, обеспечения социальной справедливости и т.д.).

Динамичность и непрерывность процессов трансформации рынка труда и занятости населения обусловливают необходимость продолжения их изучения. Так, новые геополитические условия и изменение внутренних обстоятельств актуализируют обращение к теме занятости в России – как с точки зрения уточнения вероятных перспектив, так и выработки рекомендаций для практических действий. Именно с этих позиций рассматриваются в настоящей работе специфические особенности занятости на отечественном рынке труда на фоне глобальных тенденций его изменения.

[1] Кадровые службы или HR-менеджмент (human resources management, т.е. «управление человеческими ресурсами»).

Глобальные тенденции рынка труда

Наиболее авторитетными в области мониторинга состояния и основных тенденций развития мирового рынка труда являются регулярные (с начала 2000-х годов) доклады Международной организации труда (МОТ, или International Labour Organization, ILO). В последнем из вышедших (на момент написания статьи) докладе «Перспективы занятости и социальной защиты в мире в 2024 году» подчеркивается главная особенность современного положения на мировом рынке труда: «устойчивость рабочих мест в условиях растущей нестабильности» [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 11].

По данным МОТ, в 2023 г. численность рабочей силы[1] в мире составила почти 3,7 млрд человек, или свыше 45% от численности населения Земли[2]. Одновременно масштаб неформальной занятости оценивается в 2 млрд человек, т.е. это еще около 25% всего населения планеты [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 12, 84].

Наибольший объем рабочей силы сосредоточен в Восточной Азии (25,1% от общей величины), Южной Азии (22,0) и Африке (15,0%) (см. табл. 1 и рис. 1).

За период с 2010 по 2023 год общая величина рабочей силы увеличилась на 16%. При этом наиболее высокие темпы роста численности рабочей силы в данный период отмечались в Африке, в арабских странах и в Южной Азии. В результате Африка обогнала субрегион Европу и Центральную Азию по величине рабочей силы, а Южная Азия (в составе которой наибольшее значение с точки зрения трудовых ресурсов имеет Индия) практически приблизилась к Восточной Азии (соответственно, здесь наиболее важен Китай).

---

[1] Численность рабочей силы определяется как сумма количества официально занятых (занимающихся приносящей доход деятельностью) и безработных. Согласно рекомендации МОТ, «работник считается занятым неформально, если в его отношении не соблюдаются вводимые государством формальные ограничения, регулирующие использование труда и его оплату». Обычно в число неформально занятых включают «три группы работников: а) неформальные наемные работники неформальных предприятий и домохозяйств (т.е. официально не зарегистрированных); б) неформальные наемные работники предприятий формального сектора; в) неформальные самозанятые». Различные формы криминальной (нелегальной) деятельности в неформальную занятость МОТ не включает [Нуреев, Ахмадеев, 2015, с. 18, 21]. В свою очередь, «к занятым лицам или занятому населению относятся все лица трудоспособного возраста, которые в течение короткого отчетного периода занимались какой-либо деятельностью по производству товаров или оказанию услуг за плату или прибыль… Безработица охватывает лиц, которые в целом не имеют работы, но оказывают активное давление на рынок труда, ища возможности для трудоустройства и имея возможность начать работать в настоящее время. Безработные лица или незанятое население определяются как все лица трудоспособного возраста, которые не были трудоустроены, осуществляли деятельность по поиску работы в течение недолгого периода (включающего предыдущие 4 недели или месяц) и в настоящее время были готовы приступить к работе (в течение отчетного периода или в течение короткого последующего периода, не превышающего в общей сложности две недели)» [Labour force, 2016].

[2] Доля трудоспособного населения планеты, т.е. людей в возрасте 15–65 лет, в 2023 г. составляла 65% (около 5,3 млрд человек). Население младше трудоспособного возраста (младше 15 лет) оценивалось в почти 25% (около 2 млрд человек), а старше (старше 65 лет) – 10% (0,8 млрд человек) [Proportion of selected age…, 2024]. В данном случае границы трудоспособного возраста (15–65 лет) определены в соответствии с традиционным демографическим подходом, а не рекомендациями МОТ 2013 г. (15–72 года). Однако такие отклонения объяснимы (обеспечение непрерывности ряда наблюдений) и допустимы (небольшое количество занятых в возрасте 65–72 года). Хотя следует помнить, что величина рабочей силы, учитываемой в пределах возрастных границ рекомендаций МОТ-2013, немного больше, чем в возрастных границах традиционного демографического подхода.

Таблица 1

Изменение численности рабочей силы по субрегионам мира, млн человек*

Субрегион	Годы					
	2010	2019	2022	2023	2024 прогноз	2025 прогноз
Мир в целом	3159,3	3481,6	3594,5	3668,1	3696,7	3737,4
Африка	393,1	490,7	533,9	550,4	566,5	582,9
Латинская Америка и Карибы	270,5	310,3	315,9	319,8	323,3	326,3
Северная Америка	177,3	190,9	191,8	194,5	194,3	194,9
Арабские государства	45,0	57,6	60,8	62,6	64,2	65,7
Восточная Азия	902,2	914,1	921,2	919,7	919,7	920,8
Юго-Восточная Азия	294,0	333,5	338,9	344,4	348,2	351,1
Южная Азия	623,3	717,6	726,4	806,0	810,3	825,6
Тихоокеанский регион	17,5	20,6	21,7	22,1	22,3	22,6
Европа и Центральная Азия	428	446	448	448	448	448

* Составлено по [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 84, 85–112].

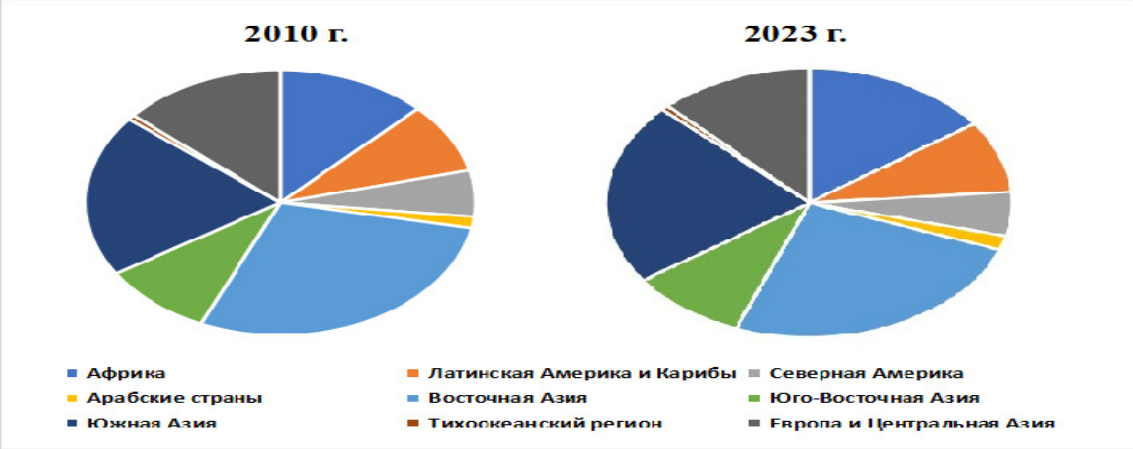

Рис. 1. Структура рабочей силы по субрегионам мира в 2010 и 2023 гг., %

Составлено по [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 85–112].

Согласно прогнозу МОТ, к 2025 г. общая величина рабочей силы в мире увеличится на 1,9% по сравнению с 2023 г., однако среднегодовые темпы ее роста снизятся по сравнению с предыдущим периодом. Наибольшее увеличение численности рабочей силы ожидается в Африке (почти на 6%), в Южной Азии (на 2,4%) и в арабских странах (на 5%). Хотя доля последних в общем объеме рабочей силы в мире останется незначительной (около 2%). Небольшой прирост численности рабочей силы прогнозируется также в Латинской Америке, Юго-Восточной Азии и Тихоокеанском регионе. Вместе с тем предполагается стабилизация величины рабочей силы в Северной Америке и Восточной Азии и, особенно, – в субрегионе Европы и Центральной Азии. Ожидаемые изменения обусловлены, прежде всего, демографическими факторами, т.е. изменением численности населения (в первую очередь, трудоспособного возраста) по странам мира.

Занятость и безработица. Эксперты МОТ отмечают ухудшение макроэкономической ситуации в 2023 г. в результате сохраняющейся геополитической напряженности, что включает в се-

бя замедление темпов экономического роста в большинстве развитых странах мира и многих развивающихся странах, а также устойчивую и растущую инфляцию. Данные обстоятельства привели к тому, что «постпандемическое экономическое и социальное восстановление остается незавершенным, а новые факторы уязвимости препятствуют достижению социальной справедливости». Тем не менее, «рынки труда продемонстрировали удивительную устойчивость. На фоне значительного роста числа рабочих мест уровень безработицы и дефицит рабочих мест снизились ниже значений, существовавших до пандемии». Глобальный уровень безработицы в 2023 г. составил 5,1% (снизившись на 0,2% по сравнению с 2022 г.), уменьшился также дефицит рабочих мест (до почти 435 млн с 440 млн в 2022 г.) – хотя и остался достаточно высоким. «Более того, в 2023 г. показатели участия [населения] на рынке труда[1] в значительной степени восстановились после их пандемического минимума, особенно в странах с доходами ниже среднего и с высоким уровнем дохода[2], хотя и с существенными различиями между разными группами, что привело к усилению дисбалансов [гендерному, возрастному, территориальному] на рынке труда, прежде всего, в странах с развитой экономикой» [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 11].

Как можно видеть на рис. 2, после резкого всплеска безработицы по всему миру в 2020 г., к 2023 г. она уменьшилась до уровня ниже допандемийного почти по всем группам стран (согласно классификации Всемирного банка). Наиболее существенно снизился уровень безработицы в группах стран с доходом ниже среднего и стран с высоким уровнем дохода. Причем в первом случае он опустился ниже среднемирового уровня (хотя до пандемии заметно его превышал). В группе стран с доходом выше среднего безработица также уменьшалась, но более низкими темпами.

Исключение составляет группа стран с низким уровнем дохода: пик безработицы в них пришелся на 2021 г., снижалась она медленнее, а в 2023 г. выросла по сравнению с 2022 г., хоть и незначительно. В результате несколько изменилось соотношение групп стран по уровню безработицы: до пандемии ниже среднемирового он был в странах с низким уровнем дохода и странах с высоким уровнем дохода, а в 2023 г. – в странах с доходом ниже среднего и странах с высоким уровнем дохода. При этом увеличилось превышение среднемирового уровня безработицы в странах с доходом выше среднего и странах с низким уровнем дохода.

[1] До 2015 г. в России этот показатель назывался «уровнем экономической активности населения».

[2] Всемирный банк выделяет следующие группы стран по размеру валового национального дохода (ВНД) на душу населения: страны с высоким уровнем дохода (свыше 20 тыс. долл., high income countries); страны с доходом выше среднего (10–20 тыс. долл., upper-middle income countries); страны с доходом ниже среднего (5–10 тыс. долл., lower-middle income countries); страны с низким уровнем дохода (меньше 5 тыс. долл., low income countries). Россия относится к группе стран выше среднего уровня развития (всего в этой группе 49 стран, в т. ч. Китай, Беларусь, Казахстан, Армения, Бразилия и ЮАР). В группу высокоразвитых входит 72 страны, в т. ч. все развитые страны Европы, Америки и Азии.

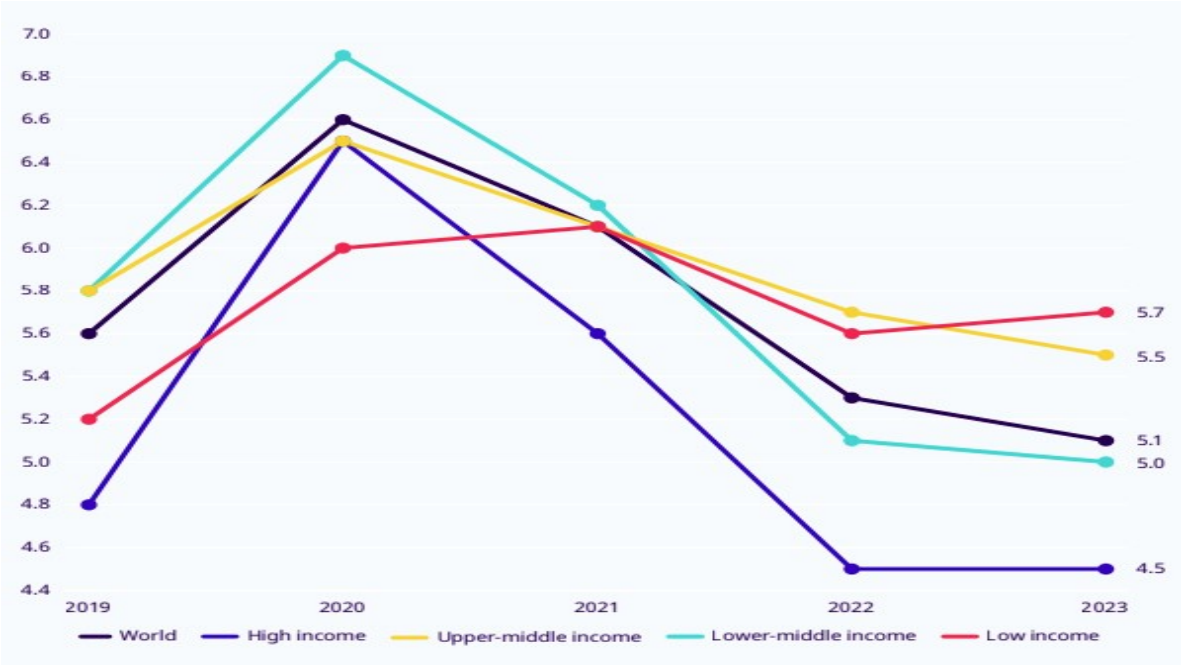

Рис. 2. Динамика уровня безработицы в 2019–2023 гг. по группам стран мира, %

Источник [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 22].

По мнению экспертов МОТ, в течение 2024–2025 гг. «…по мере снижения уровня участия в рабочей силе и замедления роста занятости безработица в мире увеличится на 2 млн человек (с 188,6 млн в 2023 г. до 190,8 млн человек к 2025 г.), что приведет к небольшому повышению уровня безработицы – до 5,2% в 2024 г., – и его стабилизации к 2025 г.». Рост уровня безработицы ожидается в каждой группе стран, хотя наибольший прирост (в общей сложности один млн человек) «будет наблюдаться в странах с высоким уровнем дохода» [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 27].

Исходя из приведенных данных, можно констатировать, что резервы развития экономики за счет сокращения уровня безработицы в ближайшей перспективе сохраняются только в бедных странах и в странах «выше среднего уровня развития». Причем «высокий уровень безработицы среди молодежи препятствует ускорению структурной перестройки и адаптации рынка труда, особенно в странах с высокими показателями NEET[1]» [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 15].

Заработная плата и производительность труда. «Несмотря на снижение безработицы и положительный рост занятости, реальная заработная плата снизилась в большинстве стран, поскольку ее рост не поспевал за инфляцией. Более того, в 2023 г. число работников, живущих в условиях крайней нищеты и зарабатывающих менее 2,15 долл. в день на человека по паритету покупатель-

[1] NEET (англ. «Not in Education, Employment or Training») – молодые люди в возрасте 15–24 лет, которые в силу различных причин не учатся, не работают и не охвачены профессиональной подготовкой / переподготовкой.

ной способности (ППС), выросло примерно на один миллион человек во всем мире». Число работающих, уровень жизни которых характеризуется как умеренная бедность (уровень дохода менее 3,65 долл. в день на человека в пересчете на ППС), «увеличилось примерно на 8,4 млн в 2023 г.; снижение уровня умеренной бедности наблюдалось только в странах с доходом выше среднего» [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 12][1]. Эксперты констатируют, что в мире сохраняется высокая доля населения, занятого низкооплачиваемым трудом.

Как видно на рис. 3, рост заработной платы в 2023 г. имел место в Мексике, Китае и России.

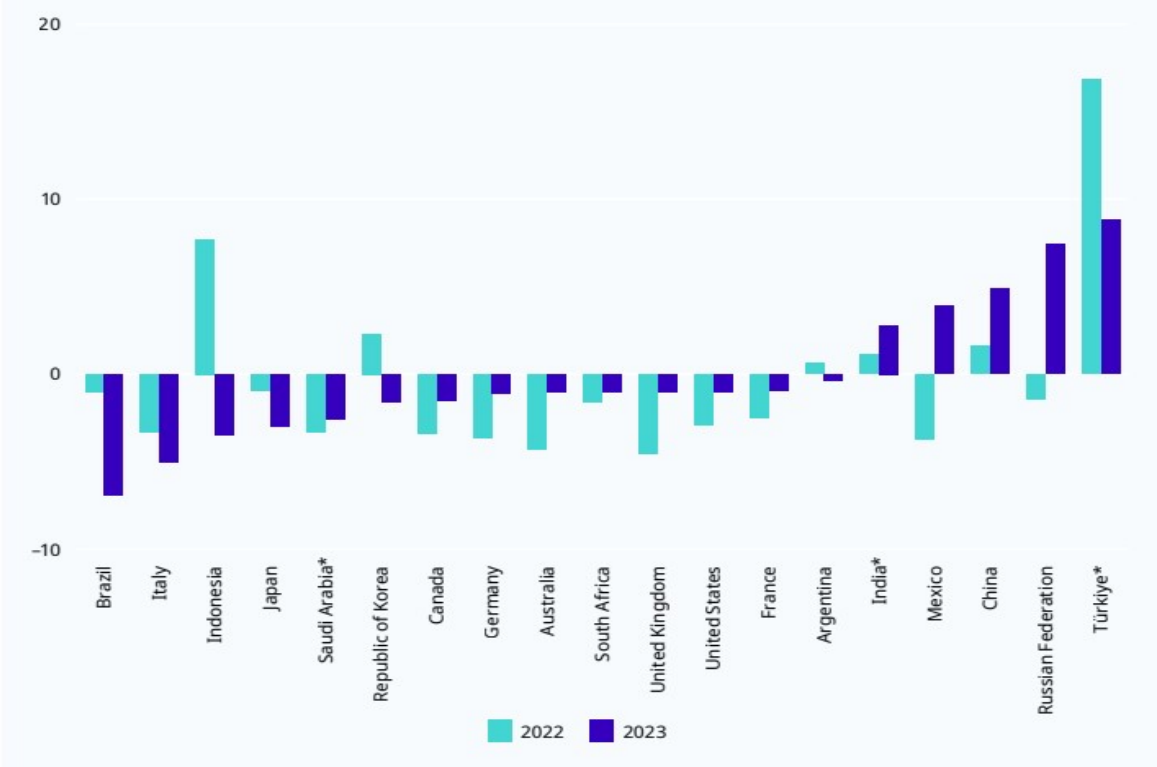

Рис. 3. Динамика заработной платы в 2022–2023 гг. по некоторым странам мира, %

* По Саудовской Аравии, Индии и Турции приведенные данные относятся к 2021 и 2022 гг.

Источник [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 25].

Кроме того, «из-за значительной отраслевой неоднородности доходов произошло дальнейшее увеличение неравенства в доходах внутри стран», отмечают эксперты МОТ [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 12–13]. Сохранение значительной дифференциации по

[1] Согласно методологии и данным Всемирного банка, уровнем абсолютной (крайней) бедности (нищеты) считается доход менее 2,15 долл. на человека в день по ППС в ценах 2017 г. В 2022 г. 712 млн человек в мире жило на такой доход (почти 9% населения Земли). Уровнями умеренной бедности считается доход от 2,15 до 3,65 долл. – таких в 2022 г. насчитывалось 1,87 млрд человек (немногим более 23% населения Земли), – и до 6,85 долл. (для высокоразвитых стран) – 3,64 млрд человек в 2022 г. (свыше 45% населения планеты). При этом в субрегионе Европа и Центральная Азия данное соотношение составляло 2,25 млн, 9,08 и 43,18 млн человек. Эксперты отмечают, что в период пандемии COVID-19 численность бедных выросла по всем перечисленным группам, но к 2022 г. количество людей, живущих в условиях крайней и умеренной бедности, опустилось ниже уровня 2019 г. (725,9 млн и 1,93 млрд человек соответственно). Исключение составила группа с доходами до 6,85 долл. – в 2019 г. ее численность была ниже (3,59 человек). Хотя в субрегионе Европы и Центральной Азии в 2022 г. количество людей, живущих в условиях бедности, сократилось по сравнению с 2019 г. по всем выделенным категориям (2,59 млн, 10,78 и 53,29 млн человек соответственно) [Population living in poverty, 2024].

величине заработной платы в гендерном и территориальном разрезе препятствует достижению социальной справедливости и служит одним из основных источников социально-экономического неравенства в мире.

«Поскольку лишь немногие фирмы добились увеличения прибыли, большинство работников не смогли потребовать более существенного увеличения своих заработков, и поэтому они и их семьи сталкиваются с ускоряющимся снижением своего реального располагаемого дохода… Разработчики макроэкономической политики могли бы приветствовать отсутствие спирали роста заработной платы и цен, но в условиях и без того слабого роста и потери доходов во время пандемии такое снижение реального располагаемого дохода не сулит ничего хорошего». Когда спрос падает, «страдает рост производительности, поскольку фирмы не в состоянии генерировать достаточный доход для инвестирования и адаптации к последним технологическим достижениям» [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 12–13].

В докладе МОТ подчеркивается, что «после непродолжительного скачка, вызванного восстановлением стран после пандемии, совокупный рост производительности труда быстро вернулся к низким темпам, наблюдавшимся в течение предыдущего десятилетия. Это замедление произошло, несмотря на очевидное ускорение технического прогресса, особенно в области цифровых технологий». Более того, увеличение инвестиций во многих развитых и некоторых развивающихся странах не привело к росту производительности труда (вероятно, из-за роста вложений в низкопроизводительные сферы услуг и строительство). Кроме того, «нехватка навыков и барьеры для входа новичков, создаваемые крупными цифровыми монополиями, стали значительными препятствиями на пути внедрения новых технологий», особенно в развивающихся странах и в отраслях, в которых преобладают менее производительные компании. «Несмотря на очевидный технический прогресс, уровень жизни и рост производительности труда в целом не повысились, что является свидетельством медленной адаптации рынка труда» к нововведениям. Наоборот, ускоренное внедрение технических инноваций становится «испытанием на устойчивость рынка труда» [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 12–13, 14].

Хотя число рабочих мест и уровень участия населения на рынке труда в мире в целом выросли, люди стали работать, как правило, меньше часов, чем до пандемии. Также наблюдается значительный рост числа больничных. «Слабый рост производительности труда и снижение среднего количества отработанных часов усугубляет дисбалансы в сфере труда» [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 13]. Причем проблема дисбалансов на рынке труда и квалификаций приобретает «все более структурный характер по мере замедления роста мировой рабочей силы и снижения уровня участия недопредставленных групп населения» [World Employment and Social Outlook..., 2024].

Беспокойство специалистов вызывает также прекаризация рабочей силы и снижение уровня защищенности работников, особенно проявившиеся в период пандемии COVID-2019. «С конца XX в. практически во всех странах мира стала стремительно увеличиваться численность людей, занятых на временных, сезонных и эпизодических работах, задействованных на неполный рабочий день или неполную ставку, выполняющих краткосрочную или вспомогательную работу. При этом среди них растет число тех, кто не имеет трудовых договоров или в силу различных обстоятельств ограничены во времени. Данный феномен уже назван в мировой научной литературе прекариатом (от лат. – неустойчивый, нестабильный, негарантированный)» [Прекарная занятость..., 2021, с. 11], а сам он – новым «опасным классом» [Стэндинг, 2014]. В качестве способа разрешения противоречий, связанных с кризисом традиционной модели социальной защиты и трудовых отношений, выдвинута концепция универсального (безусловного) базового дохода (УБД)[1], вокруг которой «идет острая полемика с сотнями книг и статей» [Универсальный базовый доход..., 2020, с. 2].

Следует отметить, что по мере сокращения темпов увеличения численности рабочей силы, а также уменьшения бедности в мире внимание к теме прекариата и УБД снижается, как и накал дискуссий. Однако, учитывая сохранение высокого уровня неформальной занятости и распространение дистанционных / гибких форм занятости, эти вопросы остаются на повестке дня. «Мир изобилует страхами по поводу искусственного интеллекта и роботизации, растет недовольство запутанной системой государственной бюрократии и теряется доверие населения к методам управления ресурсами общества» [Универсальный базовый доход..., 2020, с. 4]. В связи с этим совершенствование систем регулирования трудовых отношений и социальных гарантий продолжает служить одним из важнейших направлений развития государственного управления и правовой сферы.

Особенности рынка труда в субрегионе Европа и Центральная Азия. В связи с тем, что Россия относится к данному субрегиону, имеет смысл более подробно остановиться на состоянии этого рынка труда.

По данным МОТ, величина рабочей силы в субрегионе Европа и Центральная Азия, увеличившись на 4,7% за 12 лет (с 2010 по 2022 г.), дальше стабилизируется на уровне 448 млн человек. Это составляет немногим более 12% от численности рабочей силы в целом по миру (соотношение по количеству занятых аналогичное). Причем более 50% от общей численности рабочей силы в субрегионе концентрируется в странах Северной, Южной и Западной Европы, тогда как в странах Центральной Азии – всего около 18%, а в Восточной Европе – почти 32% (табл. 2).

[1] «УБД – это программа социальной помощи, которая предоставляется в денежной форме, безусловно и для всех. Это – радикальное сочетание трех сложных аспектов дизайна социальной программы: денежная форма, без условий, без таргетирования или адресности по принципу нуждаемости. Кроме того, подразумевается, что УБД – это ежемесячный (периодический) и бессрочный доход, и каждый в обществе получает одинаковую выплату, причем она предоставляется индивидуально (а не домохозяйству, что является стандартной практикой социальной помощи)» [Универсальный базовый доход…, 2020, с. 2].

Таблица 2

Показатели рынка труда в субрегионе Европа и Центральная Азия*

Регион	Годы					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Численность рабочей силы, млн человек						
Европа и Центральная Азия в целом	428	446	448	448	448	448
Северная, Южная и Западная Европа	214	224	225	227	227	227
Восточная Европа	149	146	144	141	140	139
Центральная и Западная Азия	65	77	79	80	81	82
Занятые, млн человек						
Европа и Центральная Азия в целом	389	417	421	423	422	422
Северная, Южная и Западная Европа	193	208	211	213	212	212
Восточная Европа	137	139	137	136	135	134
Центральная и Западная Азия	59	70	73	74	75	76
Мир в целом	2957,8	3287,3	3404,7	3479,5	3505,9	3544,8
Уровень безработицы, %						
Европа и Центральная Азия в целом	9,0	6,6	5,9	5,7	5,8	5,7
Северная, Южная и Западная Европа	9,0	6,9	6,3	6,2	6,3	6,3
Восточная Европа	7,9	4,7	4,4	4,0	4,0	4,0
Центральная и Западная Азия	8,3	9,0	7,5	7,1	7,2	7,3
Мир в целом	6,4	5,6	5,3	5,1	5,2	5,2

* Составлено по [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 51, 53, 84].

При этом уровень безработицы в субрегионе в целом выше среднемирового. Особенно заметно превосходит его масштаб безработицы в странах Центральной Азии, тогда как в Восточной Европе он, наоборот, ниже среднемировой величины. Таким образом, резервы развития экономики за счет сокращения уровня безработицы (увеличения количества занятых) существуют только в центральноазиатских странах. Однако и они не очень значительны.

Согласно прогнозу МОТ, рост величины рабочей силы и численности занятых в 2024–2025 гг. ожидается только в Центральной Азии, что определяется особенностями ее демографической динамики. В Северной, Южной и Западной Европе предполагается стабилизация этих показателей, равно как и уровня безработицы. Напротив, в Восточной Европе прогнозируется сокращение величины рабочей силы и численности занятых при стабилизации уровня безработицы.

Помимо количественных параметров рынка труда, эксперты МОТ обращают внимание на изменение качественных показателей, связанных, в первую очередь, со старением населения большинства европейских стран. В странах, «где население стареет, работодатели будут сталкиваться с растущими трудностями при заполнении вакансий, несмотря на замедление экономического роста». Пожилые работники, как правило, реже переходят на другую работу. Трудовой мобильности в этом возрасте препятствует, в т. ч. жилищный вопрос (обеспеченность собственным жильем, с одной стороны, и труднодоступность нового жилья, с другой). «Следовательно, чем старше население, тем меньше будет тех, кто ищет работу и составляет число кандидатов на открытые вакансии» [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 13]. Соответственно, в странах Северной, Южной и Западной Европы в целом в силу структурных особенностей экономики и населения в перспективе будет сохраняться потребность в притоке рабочей силы извне.

«Несмотря на быстрое восстановление совокупных показателей участия в рабочей силе, многие развитые страны испытывают трудности с привлечением людей для удовлетворения растущего спроса на работников, осуществляющих уход за больными, транспортировку и розничную торговлю. Наблюдается также постоянный дефицит в отраслях обрабатывающей промышленности, строительстве и сфере ИКТ. … Опасения по поводу нехватки рабочей силы и квалифицированных кадров занимают важное место в повестке дня директивных органов (по крайней мере, в странах с развитой экономикой и некоторых странах с формирующимся рынком). … Для решения проблемы структурного дефицита на рынке труда и нехватки квалифицированных кадров требуются усилия по повышению привлекательности рынка труда и повышению квалификации, особенно для уязвимых групп населения. Более того, необходимо уделять «приоритетное внимание политике, направленной на повышение производительности труда и улучшение его условий», – делают вывод эксперты МОТ [World Employment and Social Outlook..., 2024, p. 13, 15]. Представляется, что данное заключение весьма актуально для России.

Специфика развития рынка труда в России

Статистика труда в России имеет ряд особенностей, а подходы к оценкам несколько отличаются от принятых МОТ. Так, традиционным для отечественных исследований является категория «трудовые ресурсы». С 1993 г., в результате перехода на международную систему квалификации состава населения, в составе трудовых ресурсов стали выделять категории «экономически активного / неактивного населения». С 2015 г. «в соответствии с обновленными международными стандартами в области статистики труда, принятыми 19-й Международной конференцией статистиков труда в форме Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы (МОТ, октябрь 2013 г.)» вместо них были введены категории «рабочая сила» и «лица, не входящие в состав рабочей силы» [Мурашина, 2017, с. 39]. «В соответствии с методологией Росстата до января 2017 г. к категории рабочей силы относилось занятое и безработное население в возрасте 15–72 года, а <…> с января 2017 г. – в возрасте 15 лет и старше. Иными словами, в действующей с января 2017 г. методологии статистического наблюдения верхняя возрастная граница для лиц, относимых к категории рабочая сила, отсутствует» [Кузнецов, 2019, с. 361]. Кроме того, в связи с поэтапным увеличением возраста выхода на пенсию, границы трудоспособного возраста в России в течении пенсионной реформы 2019–2028 гг. каждый год меняются. Наконец, помимо рабочей силы, занятых и безработных в России еще отдельно рассматривается категория «потенциальная рабочая сила»[1], которая, согласно рекомендациям МОТ, относится к «лицам, не входящим

[1] «Потенциальная рабочая сила – незанятые лица, которые выражают заинтересованность в получении работы за оплату или прибыль, однако сложившиеся условия ограничивают их активные поиски работы или их готовность приступить к работе. Потенциальная рабочая сила определяется как все лица обследуемого возраста, которые в течение короткого учетного периода (неделя) не были ни занятыми, ни безработными, и при этом: а) предпринимали дей-

в состав рабочей силы». Тем не менее, отклонения от международной методологии учета трудовой деятельности не являются принципиальными, и вызванными ими погрешностями можно пренебречь при межстрановых сравнениях.

По данным Росстата, в 2023 г. численность рабочей силы в стране достигла 76,0 млн человек (табл. 3). Это составляет 2,1% от величины мировой рабочей силы и почти 17% от рабочей силы в субрегионе Европа и Центральная Азия (табл. 2). По данному показателю Россия находится на 7-м месте в мире (после Китая, Индии, США, Индонезии, Бразилии и Пакистана) и на 1-м в субрегионе Европа и Центральная Азия [Labor force, 2022].

При этом в 2022 г. численность населения в возрасте 15–72 года в России составляла 110,2 млн человек (52,8 млн мужчин и 58,4 млн женщин), а численность населения трудоспособного возраста (в соответствии с установленными границами выхода на пенсию) – 83,4 млн человек (43,1 млн мужчин и 40,3 млн женщин) [Труд и занятость, 2023, с. 16]. Таким образом, вне сферы официальной занятости в стране находится около 8 млн человек трудоспособного возраста (почти 8%) и более 30% рабочей силы (в возрасте 15–72 года).

Основная часть рабочей силы в России сосредоточена в Центральном федеральном округе (ФО) – 28,6% в 2023 г., а также в Приволжском (19,3%) и Южном (11,2%) ФО (табл. 3).

Таблица 3

Показатели рынка труда в федеральных округах (ФО) РФ*

№ пп	Регион	2010 г.	2019 г.	2022 г.	2023 г.
1	2	3	4	5	6
Численность рабочей силы, млн человек					
1	РФ в целом	75,4	75,3	75,6	76,0
2	Центральный ФО	20,7	21,3	21,6	21,7
3	Северо-Западный ФО	7,6	7,5	7,6	7,6
4	Южный ФО	7,0	8,1	8,4	8,5
5	Северо-Кавказский ФО	4,4	4,6	4,8	4,8
6	Приволжский ФО	15,8	14,8	14,7	14,7
7	Уральский ФО	6,5	6,3	6,2	6,3
8	Сибирский ФО	9,0	8,5	8,3	8,3
9	Дальневосточный ФО	4,4	4,2	4,1	4,2
Занятые, млн человек					
10	РФ в целом	69,9	71,7	72,6	73,5
11	Центральный ФО	19,7	20,7	21,0	21,1
12	Северо-Западный ФО	7,2	7,2	7,3	7,3
13	Южный ФО	6,4	7,7	8,0	8,3
14	Северо-Кавказский ФО	3,7	4,1	4,3	4,4
15	Приволжский ФО	14,7	14,1	14,2	14,3
16	Уральский ФО	6,0	6,0	6,0	6,1
17	Сибирский ФО	8,2	8,0	7,9	8,0
18	Дальневосточный ФО	4,0	3,9	3,9	4,0

ствия «в поисках работы», были «не готовы приступить к работе в настоящий момент», однако будут готовы приступить к работе в течение двух недель после обследуемой недели (т.е. соискатели, не готовые приступить к работе); б) не предпринимали действий «в поисках работы», однако хотели работать и были «готовы приступить к работе в настоящий момент» (т.е. не находящиеся в поисках работы лица, потенциально готовые приступить к работе)» [Методологические пояснения, 2022].

1	2	3	4	5	6
Потенциальная рабочая сила, млн человек					
19	РФ в целом	1,8	1,6	1,1	0,8
20	Центральный ФО	0,3	0,3	0,2	0,1
21	Северо-Западный ФО	0,2	0,1	0,1	0,1
22	Южный ФО	0,2	0,2	0,1	0,1
23	Северо-Кавказский ФО	0,1	0,2	0,1	0,1
24	Приволжский ФО	0,4	0,3	0,2	0,1
26	Уральский ФО	0,1	0,1	0,1	0,1
26	Сибирский ФО	0,3	0,2	0,2	0,1
27	Дальневосточный ФО	0,2	0,2	0,1	0,1
Уровень безработицы, %					
28	РФ в целом	7,3	4,6	4,0	3,2
29	Центральный ФО	4,6	2,9	3,0	2,5
30	Северо-Западный ФО	5,9	3,6	3,2	2,7
31	Южный ФО	7,6	5,3	4,1	2,9
32	Северо-Кавказский ФО	16,5	11,1	10,3	9,7
33	Приволжский ФО	7,6	4,2	3,3	2,4
34	Уральский ФО	8,0	4,3	3,3	2,5
35	Сибирский ФО	8,5	5,9	4,4	3,3
36	Дальневосточный ФО	9,1	6,0	4,8	3,7

* Составлено по [Трудовые ресурсы, занятость и безработица, 2024].

За период с 2010 по 2023 гг. численность рабочей силы в России увеличилась всего на 0,6 млн человек (0,8%), причем основной рост имел место в 2023 г. – по сравнению с 2022 г. прирост составил 0,4 млн человек (0,5%). При этом по сравнению с 2010 г. сократилась величина рабочей силы в Сибирском (на 7,8%), Приволжском (7%), Дальневосточном (4,5%) и Уральском (3,1%) ФО и почти стабилизировалась в Северо-Западном ФО (в последнем случае сокращение составило 1,3%). Увеличение численности рабочей силы по сравнению с 2010 г. произошло в Южном ФО (причем значительно – на 21,4%), а также в Северо-Кавказском (9,1%) и Центральном (4,8%) ФО.

Приведенные данные фиксируют главную негативную тенденцию развития отечественного рынка труда – стабилизацию, а в перспективе и сокращение величины рабочей силы, особенно в азиатской части страны (за Уралом). Следует отметить, что в России сокращается и общая величина потенциальной рабочей силы, хотя теневая занятость (в неформальной экономике) остается значительной. В результате усиливаются территориальные дисбалансы рынка труда при резком уменьшении возможности развития экономики экстенсивным способом – за счет увеличения количества официально занятых. Такая динамика отражает общую демографическую ситуацию в России, а также отток населения из ее восточных районов. Особенно неблагоприятная ситуация складывается на Дальнем Востоке, где и так мало населения, соответственно, и рабочей силы.

Занятость и безработица. «По итогам 2023 г. среднегодовой уровень безработицы в России составлял 3,2% и был самым низким с начала наблюдения (1992 г.)…. В марте 2024 г. уровень безработицы обновил исторический минимум и составил 2,7%, или 2 млн человек» [Овчинникова,

2024]. Причем уровень безработицы в России значительно ниже, чем в целом по миру и по высокоразвитым странам, в частности (рис. 2).

Статистические данные свидетельствуют, что уменьшение уровня безработицы в России – это не исключительное явление, а долгосрочный тренд. Как видно на рис. 4, он достаточно последовательно снижается с 2010 г. – при наличии закономерных всплесков в 2015 и 2020 гг. (рис. 4). При этом сокращается разрыв между уровнем безработицы и совокупным уровнем безработицы и потенциальной рабочей силой, т.е. занятость и вовлеченность населения в экономическую деятельность (на рынке труда) в стране растет.

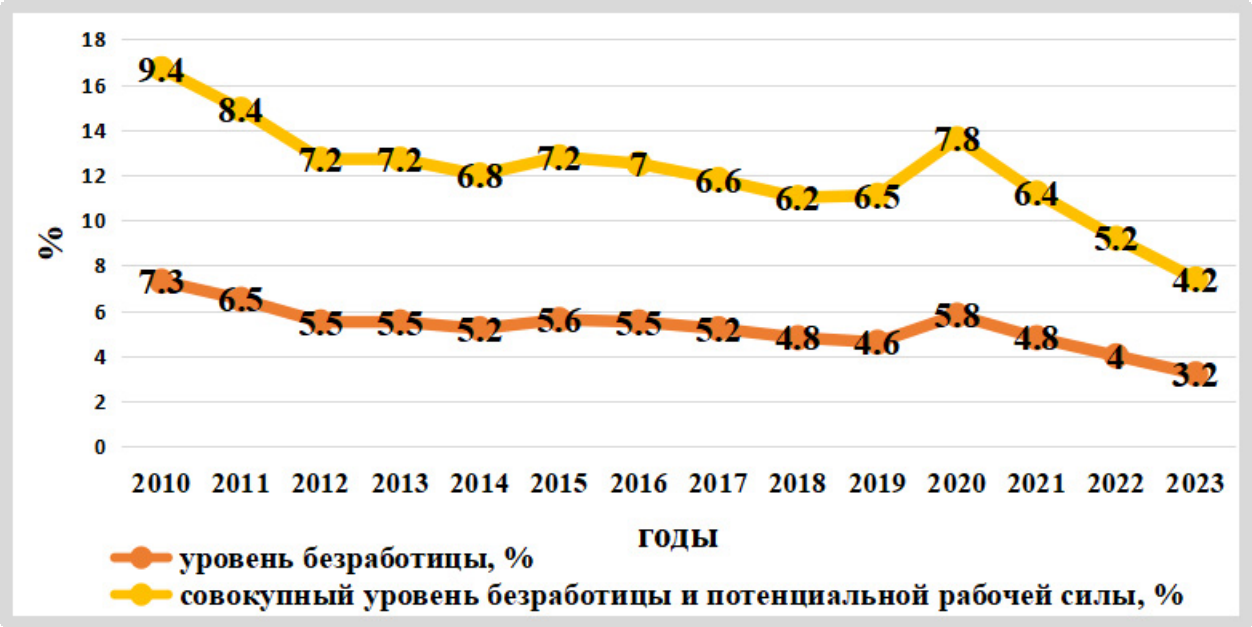

Рис. 4. Динамика уровня безработицы в России в период 2010–2023 гг., %

Составлено по: [Занятость и безработица, 2024].

Начиная с 2020 г., скорость снижения уровня безработицы в России возросла, и эксперты заговорили о принципиальных изменениях на рынке труда. По мнению Р.И. Капелюшникова, «в 2020-е годы на российском рынке труда возникла уникальная ситуация, дающая основания полагать, что он вступил в полосу глубокой структурной трансформации, спусковым механизмом которой послужили два мощных негативных шока – сначала коронакризис 2020 г. и затем второй санкционный кризис 2022 г. и последующих лет. За короткое время в его ключевых функциональных характеристиках произошли радикальные изменения: показатели безработицы упали до исторических минимумов, показатели вакансий взлетели до исторических максимумов, произошло драматическое ускорение оборота рабочей силы. На наш взгляд, центральным событием этого периода следует считать формирование обширного навеса незанятых рабочих мест. Сегодня, в зависимости от используемых данных, на одного безработного приходится от двух с половиной до четырех с половиной вакансий. Хронологически это первый случай, когда в российских условиях

уровень вакансий обошел, причем намного, уровень общей безработицы». Наблюдаемые сдвиги носят «долгосрочный характер, сигнализируя о начавшемся движении к новому равновесию с принципиально иными параметрами – так сказать, к новой “нормальности”. … Это означает, [в частности] что важнейший источник поддержания занятости, каким в последние десятилетия выступало постепенное сокращение пула безработных, фактически исчерпан» [Капелюшников, 2024, с. 3, 13].

Среди специалистов отсутствует единое мнение о причинах такой трансформации. Одним из распространенных объяснений является «сокращение численности населения и его старение». Как считает Р.И. Капелюшкин, «это явное забегание вперед, поскольку погружение российской экономики в “демографическую яму” только начинается». В качестве еще одной причины называют «процессы, связанные со вторым санкционным кризисом, – частичная мобилизация и “релокация”, из-за чего гражданский сектор мог, по оценкам, потерять до миллиона работников». Однако изменения на отечественном рынке труда начались раньше, хотя «сжатие рабочей силы и занятости, спровоцированное этими экзогенными факторами», придало им «дополнительный размах». Спусковым механизмом, определившим изменения на отечественном рынке труда, признается «возросший мисматч[1] между структурой рабочей силы и структурой рабочих мест из-за резких сдвигов на стороне спроса на труд... Уникальная структурная “встряска”, которую российской экономике пришлось испытать в ходе двух последних рецессий, потребовала масштабного межфирменного, межотраслевого и межпрофессионального перераспределения рабочей силы. … Новая структура спроса на труд резко разошлась со структурой его предложения, что заставило предприятия пытаться открывать все новые и новые вакансии в надежде заполучить в свое распоряжение новых работников или возместить потерю старых. На рынке возникла острая конкуренция за доступную рабочую силу, работники начали охотно менять рабочие места, темпы оборота рабочей силы (причем как найма, так и выбытия) неожиданно ускорились до исторически рекордных значений. Результатом стало образование массивного навеса “пустующих” рабочих мест, которые подавляющему большинству предприятий не удавалось быстро заполнить или не удавалось заполнить вообще». В результате «кадровый голод» превратился «в универсальный феномен, захватив практически все звенья экономической системы». Однако, «вопреки преобладающему мнению, в сфере услуг “дефицит” рабочей силы ощущается намного острее, чем в сфере материального производства» [Капелюшников, 2024, с. 45, 46, 49, 53–54].

Эксперты компании HeadHunter[2] уточняют, что «дефицит кадров сильнее всего проявляется в сферах с массовым наймом… Основную долю вакансий на рынке труда, как и прежде, состав-

[1] Mismatch (англ.) – несоответствие, расхождение, несовпадение.

[2] Крупнейший в России и второй по объему трафика в мире рекрутинговый интернет-сервис. Компания официально основана в 2009 г., хотя начало ее деятельности относится к 2000 г. В настоящее время ведет бизнес в России, Белоруссии и Казахстане [Арзуманов, 2019].

ляют следующие сферы: продажи, обслуживание клиентов, рабочий персонал, производство и сервисное обслуживание, строительство и недвижимость, транспорт, логистика, перевозки и розничная торговля… Дефицит рабочей силы ощущается также в сельском хозяйстве и даже в автобизнесе… Он актуален для всех регионов России. Сложнее всего найти нужных кандидатов работодателям из Центрального (без Москвы), Уральского и Дальневосточного ФО, чуть больше выбор у компаний из Москвы и Санкт-Петербурга. Чем крупнее регион – тем меньше ощущается нехватка кадров, но в этом случае у работодателей появляются другие проблемы: огромная конкуренция за одних и тех же людей на рынке труда и поиск подходящих кандидатов» [Жильникова, 2024].

Уникальная комбинация факторов привела к смене «общего режима функционирования рынка труда. … переходу от режима ограниченного спроса на труд к режиму его ограниченного предложения… Скорее всего, этот новый режим закрепится надолго – во всяком случае, пока выход из него не просматривается, если судить по поведению ключевых характеристик рынка труда» [Капелюшников, 2024, с. 50, 55]. Таким образом, новым и долгосрочным состоянием отечественного рынка труда стало возникновение и усиление «кадрового голода». Причем преодолеть в полной мере дефицит рабочей силы не поможет даже трудовая миграция из традиционных для России стран-доноров.

Заработная плата. «Важнейшим условием образования в экономике устойчивого навеса вакантных рабочих мест является негибкость заработной платы в сторону повышения (отсутствие реакции или недостаточно быстрая реакция с ее стороны)» [Капелюшников, 2024, с. 50].

«С января 2017 г. по декабрь 2023 г. месячный индекс реальной заработной платы в России увеличился примерно на 28%. Однако при этом отчетливо выделяются три очень разных подпериода. Первый (с начала 2017 г. по первый квартал 2020 г.) был отмечен достаточно активным ростом реальной заработной платы (выросла примерно на 20%). Второй (с марта 2020 г. по февраль 2023 г.) она фактически… стагнировала, удерживаясь на уровне, которого достигла накануне пандемии… Растянувшаяся на три года пауза завершилась только во втором квартале 2023 г., когда активный рост реальной заработной платы, наконец, возобновился. К концу этого года она была уже на 6,5% выше порога трехлетней давности… Возможно, российские предприятия недооценивали темпы ожидаемой инфляции, повышая номинальную заработную плату с существенным отставанием по отношению к фактическому росту цен. Но возможно также, что они придерживались традиционной для себя стратегии, ориентированной на максимальную экономию трудовых издержек независимо от того, насколько это оправдано или не оправдано экономически. Естественно полагать, что стагнация реальных заработков послужила важным фактором поддержания рынка труда в неравновесном состоянии… Вполне вероятно, что в условиях непрерывно нарастающей конкуренции между предприятиями за привлечение рабочей силы этот процесс [роста ре-

альной заработной платы] продолжится или даже активизируется еще больше. Если это произойдет, то не исключено, что уже в скором времени навес вакансий, сформировавшийся в 2020-е годы, перестанет, наконец, увеличиваться или даже начнет постепенно сжиматься» [Капелюшников, 2024, с. 50–52]. Хотя пока «ралли» заработной платы в стране продолжается. «Прирост медианной заработной платы, указываемой в вакансиях работодателей, в январе 2024 г. по сравнению с январем 2023 г. составил 26,4%» [Жильникова, 2024].

Нельзя не признать справедливость утверждения, что работодатели в России привыкли экономить на оплате труда работников – именно эта стратегия преобладала в стране последние 30 лет. В условиях заниженной стоимости труда рост заработной платы в стране является позитивной тенденцией как для работников (чей труд, наконец-то, начинает получать заслуженную оценку), так и для экономики в целом, т.к. сопровождается увеличением внутреннего спроса. Хотя быстрый рост заработной платы не может продолжаться долго – для этого есть ограничения и «сверху», и «снизу».

Традиционно много опасений вызывает обусловленный увеличением заработной платы рост инфляции и чрезмерное подорожание отечественной продукции, которое ведет к снижению ее конкурентоспособности. Однако на протяжении всего постсоветского периода всплески инфляции в стране никак не были связаны с изменением доходов населения, а определялись совсем другими факторами. Опасность «разгона» инфляции при недостаточном предложении товаров / услуг на внутреннем рынке, конечно, существует. Вместе с тем, способы и механизмы предотвращения такого развития событий известны и даже отработаны.

Для сырьевых товаров, составляющих основную долю российского экспорта, вопрос повышения себестоимости в результате роста заработной платы не представляется актуальным[1]. По нашему мнению, рассматривать дешевый труд как конкурентное преимущество в принципе можно только применительно к странам с низким уровнем человеческого капитала. Для России недооценка человеческого труда оборачивается консервацией устаревших технологий и замедлением научно-технического прогресса. «Низкая заработная плата не является стимулом для инвестиций в технологии и, таким образом, … препятствует росту производительности труда в будущем. Для стран с трансформационной экономикой «ловушка низкой заработной платы» стала барьером для реализации инвестиционной деятельности предприятий и отторжением желания вкладывать средства в капитал, в том числе и человеческий» [Лепа, Трубчанин, Савченко, 2023, с. 4].

«По среднему уровню реальных доходов (с поправкой на ППС) Россия более чем в два раза отстает от ведущих европейских стран. Таким образом, есть потенциал дополнительного увеличе-

[1] Следует напомнить, что, например, в нефтегазовой отрасли заработная плата и так одна из наиболее высоких в стране. Кроме того, конкурентоспособность отечественных товаров на внешнем рынке в большей степени зависит от соотношения курса валют и масштаба мирового спроса.

ния реальных зарплат на 15–20% без ущерба для экономического развития» [Мигунов, 2024]. Тем не менее, возможности компаний повышать заработную плату работникам не безграничны и непосредственно связаны с рентабельностью и эффективностью их деятельности. Однако дефицит рабочей силы, как минимум, заставляет изменить отношение к кадрам, заниматься автоматизацией и улучшением условий труда. В числе последних – «предложение гибких условий работы соискателям. Гибкие форматы занятости – не дань моде, а тренд: если в 2021 г. доля вакансий с дистанционной работой составляла 5,6% от всех на [отечественном] рынке труда, то в 2023 г. она выросла почти до 7%. Традиционно работают с распределенными командами компании из отраслей ИТ, телекоммуникаций, услуг B2B и финансового сектора» [Жильникова, 2024]. Вполне вероятно, что масштабы гибкой и смешанной форм занятости в стране будут продолжать увеличиваться.

Возможности смягчения последствий дефицита рабочей силы

По мнению специалистов, «экстенсивный путь роста эффективности – когда компании привлекали больше людей, чтобы производить больше продукции, – [в России] себя исчерпал» [Рынок труда в СМИ..., 2024; Виноградова, Гальчева, Ткачев, 2024]. Поэтому основным направлением преодоления последствий дефицита рабочей силы является повышение производительности труда. Считается, что некоторые резервы существуют также в части увеличения продолжительности рабочего времени и вовлечения ранее недоиспользованных групп населения (учащихся, инвалидов и др.).

«Росстат сообщил, что средняя длина рабочего дня в России в 2023 г. выросла до 7,17 часа – максимума за 19 лет… Небольшой рост связан с выходом работников из режима неполного рабочего времени, а также с минимизацией производственных простоев... Больше всех в стране работают рыболовы, администраторы и медики» [Рынок труда в СМИ..., 2024; Виноградова, Гальчева, Ткачев, 2024]. Следует признать, что существенно увеличить продолжительность рабочего дня в России не получится – в т. ч. из-за законодательных ограничений[1]. Тем более, что «россияне [и так] в среднем работают на 200 часов больше, чем итальянцы, на 400 – чем французы и на 500 – чем немцы» [Мигунов, 2024].

Высказывается также такая идея: «среди экономически неактивного населения есть значительное количество людей, которые хотят работать, но не могут реализовать это желание по разным причинам. Если бы в каждой из возрастных групп доля занятого населения возросла до уровней, характерных для сопоставимых с Россией стран, дополнительное предложение трудовых ресурсов составило бы 7,5 млн человек. Из них около 1,5 млн человек – это молодежь, и почти 5 млн – люди старшего возраста» [Рынок труда в СМИ..., 2024]. Однако возможность вовлечения в

[1] Согласно ст. 91 Трудового кодекса РФ, нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, и пересматривать это положение в сторону увеличения никто не собирается. Хотя высказываются разные предложения: от идеи М. Прохорова о 12-часовом рабочем дне в 2010 г. до введения четырёхдневной рабочей недели в 2021 г. и, наоборот, шестидневной рабочей недели в 2023 г. [Братерский, 2023; Берсенев, 2024].

официальную экономическую деятельность такого масштаба дополнительной рабочей силы вызывает сомнение в свете сокращения величины потенциальной рабочей силы (табл. 3, рис. 4), а также сохранения значительной неформальной (теневой) занятости в стране.

Таким образом, следует согласиться, что сейчас для России одной из самых острых является проблема производительности труда. Несмотря на рост последней в 2000-е годы[1], по состоянию на 2021 г. она «уступала показателям Франции и Германии примерно в два раза, США – в 2,3 раза» (если пересчитывать по ППС)[2] [Мигунов, 2024].

Россия отличается не только не очень высокой производительностью труда, но и нестабильной ее динамикой. Так, «по итогам 2022 г. (наиболее актуальные статистические данные на сегодняшний день) производительность труда в стране снизилась на 3,6% после роста на 3,7% годом ранее» [Виноградова, Гальчева, Ткачев, 2024]. Причем по отраслям наблюдается равнонаправленное изменение показателя. В частности, индекс производительности труда в 2022 г. особенно заметно сократился по сравнению с 2021 г. в рыболовстве и рыбоводстве, а также в торговле и в ЖКХ (водоснабжение, водоотведение, сбор и утилизация отходов). В то же время он вырос в сельском хозяйстве, строительстве, деятельности гостиниц и предприятий общественного питания (табл. 4).

Таблица 4

Индекс производительности труда в экономике РФ, в % к предыдущему году*

№ пп	Основные виды экономической деятельности (в соответствии с ОКВЭД2)	2012 г.	2019 г.	2022 г.
1	Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	100,2	106,0	101,3
	в т. ч. рыболовство и рыбоводство	108,2	106,0	87,1
2	Добыча полезных ископаемых	101,5	101,6	97,4
3	Обрабатывающие производства	105,8	103,6	97,6
4	Обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха	101,6	100,2	101,5
5	Водоснабжение и водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	103,8	105,8	95,3
6	Строительство	102,4	96,8	103,8
7	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	102,2	101,6	87,0
8	Транспортировка и хранение	102,0	101,0	97,9
9	Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	102,6	100,6	102,5
10	Деятельность в области информации и связи	106,3	106,1	97,3
11	Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	101,7	102,6	102,7
12	Деятельность профессиональная, научная и техническая	105,7	107,9	98,9
13	Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	103,1	96,3	96,8
14	В целом по экономике	103,8	102,4	97,2

Источник: [Эффективность экономики России, 2024].

[1] «Для России 1990-е были тяжелыми во всех смыслах, и производительность труда значительно упала из-за краха многих относительно сложных предприятий и ухода огромных масс людей в слабоавтоматизированный, по сути, «гаражный» сектор. С 1999 г. начался стремительный восстановительный рост: в следующие 10 лет производительность росла в среднем на 6% в год, в итоге к концу 2000-х заметно перекрыв позднесоветские показатели» [Мигунов, 2024]. Тем не менее, отставание России от США по производительности труда на 2006 г. составляло 3,7 раз [Лепа, Трубчанин, Савченко, 2023, с. 13].

[2] «И это если не брать в расчет, что более низкая производительность в РФ компенсируется намного большим суммарным рабочим временем. При подсчете производительности на одного человека без учета числа рабочих часов разница между РФ и европейскими странами будет намного больше» [Мигунов, 2024].

Существенно различается производительность труда и в территориальном разрезе (по субъектам РФ). Самый низкий индекс производительности труда в 2022 г. (в % к предыдущему году) отмечался в Калужской (89,4%), Владимирской (90,0%) областях и Республике Карелия (90,6%). Самые высокие – в Республике Алтай (108,8%), а также в Омской (107,0%) и Курганской (107,1%) областях [Эффективность экономики..., 2024]. Основным фактором такой дифференциации выступает, очевидно, разница в структуре хозяйственного комплекса регионов.

«В 2023 г. показатель производительности труда в России должен был вырасти на 1,7%» [Виноградова, Гальчева, Ткачев, 2024]. А «в 2024 г. российские компании ждут роста производительности труда на 3,2% (это медианное значение). Наибольший рост производительности труда в 2024 г. ожидают компании, производящие инвестиционные товары (т.е. машины, оборудование, стройматериалы), – на 4,2% (медиана). В производстве промежуточных товаров (сырье, материалы, комплектующие) производительность труда вырастет на 3,9%, в добыче полезных ископаемых – на 3,8%» [Виноградова, Гальчева, Ткачев, 2024]. Хотя, по мнению специалистов, для того чтобы достичь уровня производительности труда в США, Великобритании и Франции[1], темпы ее роста в России должны быть более высокими – на уровне 6–7% [Лепа, Трубчанин, Савченко, 2023, с. 13].

Ключевым фактором увеличения производительности труда в стране является техническое перевооружение предприятий (зависящее, в свою очередь, от объема инвестиций в обновление основных фондов и доступности нового оборудования). Не менее важно повышение квалификации рабочей силы, причем «рост производительности и рост доходов населения должны … идти рука об руку» [Мигунов, 2024]. Однако пока «на фоне рекордной загрузки производственных мощностей компании планируют повышать производительность через оптимизацию бизнес-процессов, ввод нового оборудования и расконсервацию старого, а также увеличение среднего числа отработанных часов сотрудников» [Рынок труда в СМИ..., 2024; Виноградова, Гальчева, Ткачев, 2024].

Представляется, что отечественный бизнес еще не до конца осознал долгосрочность ситуации ограниченного предложения на рынке труда и продолжает надеяться на экстенсивные способы увеличения масштабов производства. Однако необходимость перехода к интенсивным методам повышения производительности труда и снижения трудозатрат становится все очевиднее, прежде всего, путем продолжения автоматизации, расширения использования роботов и внедрения технологий ИИ. Хотя, безусловно, для этого нужны деньги (инвестиции) и время.

Специалисты подчеркивают, что «одна из главных альтернатив экстенсивному расширению штата – автоматизация бизнес-процессов, особенно сопутствующих основной деятельности компании (бухгалтерии, делопроизводства и документооборота)… Решить проблему кадрового дефи-

[1] Следует отметить, что эта задача представляется вполне выполнимой, так как «к середине 2000-х годов темпы роста производительности в развитом мире уперлись в потолок, а производительность просела из-за технологического застоя. Период после 2008 г. оказался скуп на крупные научно-технические прорывы, которые могли быть внедрены в экономику» [Мигунов, 2024].

цита поможет также массовая подготовка специалистов по цифровизации для бизнеса и госсектора» [Жильникова, 2024; Рынок труда в СМИ..., 2024]. Основным трендом в области обеспечения предприятий кадрами является «подбор, обучение и развитие сотрудников на базе навыков (skill-based) при полном отсутствии любых дискриминирующих и ограничивающих выбор требований к кандидатам» [Жильникова, 2024].

Необходимо подчеркнуть, что подготовкой кадров в России занимается преимущественно государство, а бизнес по большей части пользуется ее результатами. Именно так организованы системы среднего специального и высшего образования в стране. Однако некоторые изменения происходят и в этой сфере.

Понимание в государственных органах управления сложной ситуации с обеспечением потребностей российской экономики в рабочей силе (трудовыми ресурсами) привело к появлению ряда федеральных программ (проектов), направленных на подготовку / переподготовку кадров и стимулирование занятости. Так, в девяти из 15 реализуемых в стране с 2019 г. национальных проектах[1] прямо или косвенно затрагиваются эти вопросы (табл. 5).

Таблица 5

Направления улучшения обеспеченности экономики кадрами в национальных проектах России (2023 г.)*

№ пп	Национальные проекты	Программы	Направления
1	«Семья и дети» (демография)	Содействие занятости	– модернизация центров занятости; – программа переобучения; – независимая оценка квалификации; – ясли для самых маленьких.
2	«Здоровье» (здравоохранение)	Подготовка врачей	– «Земской доктор»; – «Земской фельдшер»; – аккредитационно-симуляционные центры в медицинских вузах; – портал непрерывного медицинского образования и курсы дополнительного медицинского образования.
3	«Образование»	Престиж рабочих профессий Социальные лифты для каждого	– «Профессионалитет»; – конкурсы на онлайн-платформе «Россия – страна возможностей».
4	«Саморазвитие» (культура)	Творческие люди	– курсы повышения квалификации культработников.
5	«Туризм и индустрия гостеприимства»	Совершенствование управления в сфере туризма	– подготовка кадров для туристической сферы.
6	«Наука и университеты»	Кадры	– образовательный кредит; – поддержка молодых ученых.
7	«Цифровая экономика»	Кадры для цифровой экономики	– специальные программы дополнительного образования на условиях полной или частичной компенсации затрат: – увеличение числа бюджетных мест в вузах на программы в сфере информационных технологий; – повышение квалификации преподавателей высшего и среднего образования в сфере информационных технологий; – обучение цифровым компетенциям госслужащих.

[1] «В первоначальный список нацпроектов, утвержденный в 2018 г., вошло 12 позиций, … однако позже он был расширен… Расходы федерального бюджета на реализацию 15-ти нацпроектов в 2024 г. оцениваются в 3 трлн руб.» [19 заходов на нацпроектирование, 2024].

8	«Производительность труда (и содействие занятости)»	Эффективный труд	– повышение квалификации топ-менеджеров «Лидеры производительности»; – федеральный и региональные центры компетенций; – программа переподготовки кадров от «Агентства развития навыков и профессий»; – портал «Работа России».
9	«Малое и среднее предпринимательство»	Поддержка самозанятых. Поддержка начинающих предпринимателей.	– финансовые меры поддержки; – консультации в региональных центрах «Мой бизнес».

[*] Источник [Национальные проекты России, 2024].

Признание остроты проблемы дефицита кадров в России и раздробленности мер (направлений) по ее смягчению обусловили подготовку специального национального проекта «Кадры», который будет запущен с 2025 г. в числе 11 обновленных национальных проектов [Указ Президента РФ..., 2024]. Данный нацпроект «направлен на создание тесного взаимодействия системы образования, в которую входят школы, колледжи и вузы, и реального сектора экономики… Он будет способствовать участию работодателей в разработке и реализации учебных планов, проведению профориентационных мероприятий, начиная с шестого класса школы», а также созданию «производственных площадок для получения учениками практических навыков» [В России запустят..., 2024].

При этом не может не радовать факт повышения внимания к развитию (в реальности – восстановлению) среднего специального образования в стране. Так, одним из элементов нацпроекта «Кадры» является федеральный проект «Профессионалитет», «призванный модернизировать систему среднего образования. Этот проект стартовал в 2022 г.[1] и до 2030 г. должен охватить более 1 тыс. колледжей. Для стимулирования вложений работодателей в переоборудование таких учебных заведений 28 регионов уже готовы предоставлять им налоговый вычет на эти расходы». Кроме того, «правительство планирует изменить контрольные цифры приема в вузы и средние учебные заведения» [Мануйлова, 2024].

Специалисты отмечают, что «Профессионалитет» «оказался очень значимым именно в 2022 г., так как вносит весомый вклад в решение сложной задачи по импортозамещению и технологическому суверенитету страны». Участвуя в нем, бизнес получает «возможность решить кадровую проблему за счет трудоустройства выпускников, имеющих знания и навыки, необходимые для работы на конкретном предприятии. Значительные средства, вложенные в проект, являются для предприятий долгосрочной инвестицией, которая позволит серьезно увеличить производительность труда и в дальнейшем сэкономить на переобучении специалистов». Дополнительными преимуществами служат налоговые льготы, а также повышение устойчивости за счет участия в крупном федеральном проекте. Для учащихся преимущества «Профессионалитета» заключаются в «получении специальности в сжатые сроки, максимум практики, возможность обучаться сразу 3–4 спе-

[1] В рамках нацпроекта «Образование».

циальностям и заключить целевой договор с будущим работодателем». Одним из основных барьеров для успешной реализации проекта выступает «не до конца проработанный вопрос оплаты труда... и в целом недостаточно высокая оплата труда преподавателей среднего профессионального образования». Кроме того, по мнению экспертов, в России получили распространение негативные представления о рабочих профессиях и среднем специальном образовании. Процесс слома этих стереотипов «будет не слишком быстрым, что обусловливает важность продолжения программ популяризации рабочих профессий» [Среднее профессиональное образование..., 2022].

Наконец, следует отметить разницу в уровне подготовки (образования) трудовых кадров по регионам страны (рис. 5).

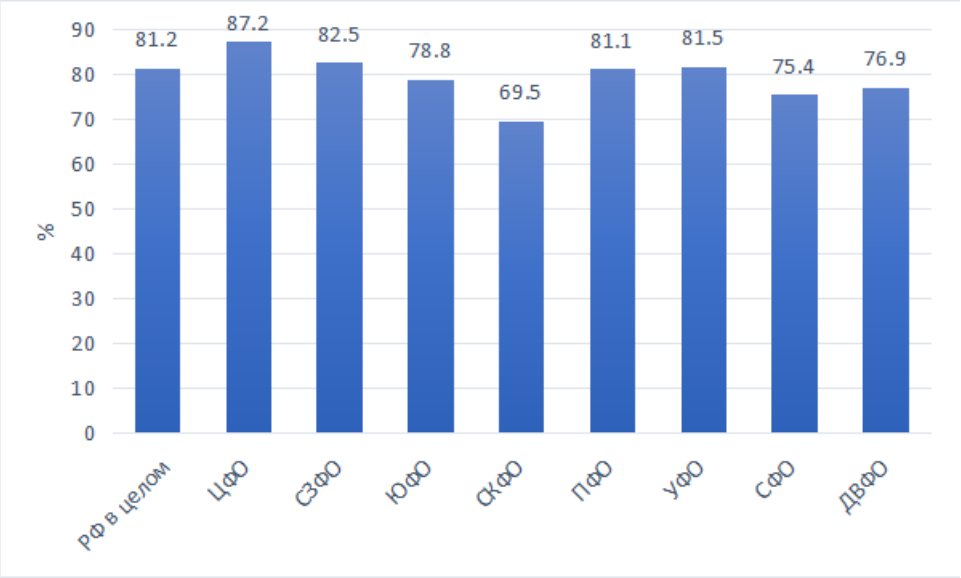

Рис. 5. Доля рабочей силы в возрасте 22 лет и старше, имеющей среднее профессиональное и высшее образование, в общей численности рабочей силы соответствующего возраста в 2023 г. по федеральным округам, %

Составлено по: [Занятость и безработица, 2024].

Закономерно, что наиболее высокая доля рабочей силы, имеющей среднее профессиональное и высшее образование, отмечается в Центральном (ЦФО) и Северо-Западном (СЗФО) федеральных округах. Одновременно вызывает беспокойство уровень подготовки рабочей силы в Дальневосточном (ДВФО), Сибирском (СФО) и, особенно, в Северо-Кавказском (СКФО) федеральных округах. Учитывая высокий показатель безработицы в последнем (табл. 3), переподготовка и повышение квалификации кадров является чрезвычайно актуальным направлением развития рынка труда этого региона.

Заключение

В отличие от мирового рынка труда, на котором величина рабочей силы в целом еще растет, в России изменение ситуации принципиально иное – происходит ее сокращение. «Российской

экономике, по-видимому, предстоит в течение продолжительного времени периода существовать в стрессовых условиях острого недостатка трудовых ресурсов» [Капелюшников, 2024, с. 55].

По мнению многих специалистов, «кадровый голод» станет главным тормозом на пути устойчивого роста экономики страны в ближайшие десятилетия. Однако этот тезис вызывает ряд возражений. Дефицит рабочей силы является ограничителем для прежней экстенсивной модели развития (отнюдь не прогрессивной и передовой) и вынуждает переходить к интенсивным способам развития экономики. Прежде всего – к расширению масштабов автоматизации бизнес-процессов и увеличению на этой основе производительности труда. Кроме того, он сопровождается другими позитивными изменениями – ростом заработной платы и внутреннего спроса, а также повышением внимания к условиям труда и сохранению здоровья работников (распространение гибких форм занятости, улучшение охраны труда, сокращение смертности населения в трудоспособном возрасте, стимулирование здорового образа жизни, борьба с вредными привычками и т.д.). Конечно, такой переход требует значительных инвестиций и времени, но, главное – перестройки мышления управленцев на всех уровнях.

Как отмечают специалисты, «глобальные перемены привели к тому, что люди начали пересматривать ценности и цели в жизни». Поэтому «человекоцентричность должна стать базовым, системообразующим элементом любой компании. Просто так требовать от людей работать больше, интенсивнее, качественнее уже не получится. …Главная задача – создать внутри организации среду, вдохновляющую сотрудников на продуктивную работу. При этом важно, чтобы она была бережной к людям» [Жильникова, 2024].

Дефицит рабочей силы (трудовых ресурсов) превращается в фундаментальную особенность рынка труда в России. Преодолеть «кадровый голод» в стране за счет привлечения внешних трудовых мигрантов невозможно из-за несоответствия их количественного и качественного состава (предложения) формирующемуся спросу. В связи с этим на первый план выходит подготовка и переподготовка кадров, а также активное вовлечение в этот процесс работодателей. Хочется верить, что человек действительно становится главным в экономике (не только в качестве потребителя, но и производителя благ), а человеческий капитал признается ценнейшим ресурсом развития бизнеса и общества в целом.

Список литературы

1. 19 заходов на нацпроектирование / Виноградова Е., Канаев П., Парфентьева И., Ткачев П. // РБК. – 2024. – 24.04. – URL: https://www.rbc.ru/newspaper/2024/04/24/662795e89a794793fe357d59 (дата обращения 24.04.2024).
2. Арзуманов И. Путь карьериста: история HeadHunter от плотника до IPO // Inc. Взлет. – 2019. – 23.05. – URL: https://incrussia.ru/fly/put-kareristov-istoriya-headhunter-ot-plotnika-do-ipo/ (дата обращения 08.05.2024).
3. Берсенев Е. Идеи олигарха Прохорова о 12-часовом рабочем дне живут и продвигаются // Свободная пресса. Экономика. Социальные проекты. – 2024. – 20.04. – URL: https://svpressa.ru/economy/article/412456/ (дата обращения 08.05.2024).

4. Братерский А. Работа не подождет. Россиянам хотят предложить шестидневку // Финам. – 2023. – 22.05. – URL: https://www.finam.ru/publications/item/rabota-ne-podozhdet-rossiyanam-khotyat-predlozhit-shestidnevku-20230522-1754/ (дата обращения 08.05.2024).
5. Виноградова Е., Гальчева А., Ткачев И. Бизнес назвал способы увеличить производительность при дефиците кадров // РБК. – 2024. – 15.03. – URL: https://www.rbc.ru/economics/15/03/2024/65f2eaed9a794713cf7153a5 (дата обращения 04.05.2024).
6. В России запустят пять новых нацпроектов // RG.ru. – 2024. – 03.03. – URL: https://rg.ru/2024/03/03/v-etom-plane.html (дата обращения 24.04.2024).
7. Жильникова И. Макротренды, акценты рынка труда и новая роль HP – первые выводы 2024 года // hh.ru. Статьи. – 2024. – 04.03. – URL: https://hh.ru/article/32527 (дата обращения 24.04.2024).
8. Занятость и безработица // Росстат. Официальная статистика. – 2024. – URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 03.05.2024).
9. Капелюшников Р.И. Эскалация вакансий на российском рынке труда (динамика, структура, триггеры): препринт WP3/2024/02. / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. – 60 с. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»).
10. Кузнецов С.Г. Методические подходы к оценке численности и половозрастного состава рабочей силы и занятых лиц предпенсионного возраста // Научные труды Института народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2019. – № 17. – С. 360–382.
11. Лепа Р.Н., Трубчанин В.В., Савченко И.В. Парадоксы производительности труда и заработной платы: мировые тренды и отечественные реалии // Вестник Евразийской науки. – 2023. – Т. 15, № 4. – С. 1–20.
12. Мануйлова А. Вычет из-под парты // Коммерсант. – 2024. – 15.04. – URL: https://www.kommersant.ru/doc/6648522?from=doc_vrez (дата обращения 24.04.2024).
13. Международная организация труда // Википедия. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Международная_организация_труда (дата обращения 29.04.2024).
14. Мигунов Д. Пределы роста: как найти выход из кризиса производительности труда // Известия. – 2024. – 09.01. – URL: https://iz.ru/1627967/dmitrii-migunov/predely-rosta-kak-naiti-vykhod-iz-krizisa-proizvoditelnosti-truda (дата обращения 24.04.2024).
15. Мурашина Л.В. Методологические аспекты использования категорий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» // Актуальные проблемы современности: наука и общество. – 2017. – № 1. – С. 37–40.
16. Национальные проекты России / АНО «Национальные приоритеты». –URL: https://национальныепроекты.рф/projects/ (дата обращения 24.04.2024).
17. Нуреев Р.М., Ахмадеев Д.Р. Классификация неформальной занятости и методы ее оценки // Terra Economicus. – 2015. – Т. 13, № 1. – С. 14–29.
18. Овчинникова Ю. В России обновился исторический минимум безработицы // РБК. Экономика. – 2024. – 27.04. – URL: https://www.rbc.ru/economics/27/04/2024/662d101f9a79472ebcc1f3d1 (дата обращения 04.05.2024).
19. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / под ред. Ж.Т. Тощенко. – Москва: Весь Мир, 2021. – 400 с.
20. Рынок труда в СМИ: дайджест марта 2024 г. // hh. Россия. Статьи. – 2024. – 08.04. – URL: https://hh.ru/article/32723?hhtmFrom=article&hhtmFromLabel=article_31593 (дата обращения 04.05.2024).
21. Среднее профессиональное образование в России: шаг в будущее: аналитический доклад / Экспертное сообщество национальных проектов и национальных целей России; НАФИ. – Москва, 2022. – 36 с.
22. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. – Москва, 2014. – 167 с.
23. Труд и занятость в России. 2023: стат. сб. / Росстат. – Москва, 2023. – 180 с.
24. Трудовые ресурсы. Занятость и безработица // Росстат. Официальная статистика. – 2024. – URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 03.05.2024).
25. Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития РФ на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // Официальное опубликование правовых актов. – 2024. – URL: http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202405070015?index=1 (дата обращения 08.05.2024).
26. Универсальный базовый доход: концепции, факты и практики. Краткое содержание публикации Всемирного банка / НИУ ВШЭ. – Москва, 2020. – 34 с.
27. Эффективность экономики России. Макроэкономические показатели // Росстат. Официальная статистика. – 2024. – URL: https://rosstat.gov.ru/folder/11186 (дата обращения 04.05.2024).
28. Labour force // International Labour Organization. – 2016. – 14.04. – URL: https://www.ilo.org/resource/labour-force (дата обращения 08.05.2024).
29. Labour force – Country ranking // The Global Economy.com. – 2022. – URL: https://www.theglobaleconomy.com/rankings/labor_force/ (дата обращения 03.05.2024).
30. Population living in poverty // Poverty and Inequality Platform. The World Bank. – 2024. – URL: https://pip.worldbank.org/home (дата обращения 03.05.2024).
31. Proportion of selected age groups of world population and in regions in 2023 // Statista. – 2024. – URL: https://www.statista.com/statistics/265759/world-population-by-age-and-region/ (дата обращения 29.04.2024).
32. World Employment and Social Outlook: Trends 2024. – Geneva: International Labour Office, 2024. – 120 p.

GLOBAL LABOR MARKET TRENDS AND THE SPECIFICS OF EMPLOYMENT IN RUSSIA

Maria Polozhikhina

PhD in Geography, Leading Researcher at the Economics Department, Institute of Scientific Information for Social Sciences, Russian Academy of Sciences (INION RAN), Moscow, Russia, polozhihina2@mail.ru

Abstract. *Trends in the employment of the population and the transformation of the labor market are a traditional subject of scientific research and the object of constant monitoring by international, government and commercial structures. Moreover, the dynamism and continuity of the transformation processes necessitate the continuation of their study. Modern geopolitical conditions and changing internal circumstances in Russia determine the relevance of addressing the topic of employment in order to clarify its prospects and develop recommendations for practical actions to provide the economy with labor. At the same time, the specific state of the domestic labor market, the so-called «personnel shortage», can be considered as a trigger for the transition to a new intensive model of socio-economic development.*

Keywords: *labor force; employment; unemployment; wages; personnel shortage; public administration.*

For citation*:* Polozhikhina M.A. Global labor market trends and the specifics of employment in Russia // Social Novelties and Social Sciences. – 2024. – No. 2. – P. 10–35.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.01

УДК 314.8+331.5(470+571)

ЧЕЛОВЕКОСБЕРЕЖЕНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИКИ КАДРАМИ В РОССИИ: СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ И ЗАДАЧИ

Глотов Сергей Александрович

Доктор юридических наук, профессор, кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Отдела правоведения Института научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН РАН), Москва, Россия;
glotov_rgsu@mail.ru

Аннотация. *Реализация такой цели национального развития России, как «достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство», во многом зависит от государственной социально-экономической политики, которая в настоящее время модернизируется. Вместе с тем остаются проблемы, требующие своего решения, а также появляются новые, обусловленные изменением внешних и внутренних условий. В настоящей работе рассматриваются предпринимаемые в стране действия, направленные на человекосбережение, повышение качества жизни населения и обеспечение потребностей экономики в кадрах, а также стоящие в этой области задачи в свете наблюдаемых тенденций и существующих вызовов.*

Ключевые слова: *Россия; человекосбережение; демографическая ситуация; трудовые ресурсы; занятость; социально-экономическая политика.*

Для цитирования: Глотов С.А. Человекосбережение и обеспечение экономики кадрами в России: современные вызовы и задачи // Социальные новации и социальные науки. – 2024. – № 2. – С. 36–48.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.02

Рукопись поступила 15.04.2024
Принята к печати 15.05.2024

Введение

Актуальность вопросов занятости населения, эффективного использования трудовых ресурсов и поддержания достойных условий труда – в свете необходимости решения внутренних проблем и обеспечения перспектив развития России – не вызывает сомнений. Значимость этих аспектов для социально-экономического прогресса отчетливо осознается органами государственной власти и управления в стране. Свидетельством тому служит, в частности, ежегодный отчет Председателя Правительства РФ М.В. Мишустина о работе Правительства в Государственной Думе Федерального Собрания РФ 03 апреля 2024 г. Как отметил в своем выступлении М.В. Мишустин, по итогам 2023 г. отечественный ВВП увеличился на 3,6%. Положительная динамика в экономике и в реализации целей национального развития были получены на фоне низкой безработицы, которая сократилась вдвое – до 3% к концу года. При этом была модернизирована служба занятости (в стране открылось более 400 современных кадровых центров) и созданы дополнительные возможности для трудоустройства людей с различными компетенциями [Ежегодный отчет Правительства..., 2024].

Одновременно в России нарастает «кадровый голод», сохраняется необходимость повышения производительности труда и заработной платы. На эти проблемы обращается особое внимание в Послании Президента России В.В. Путина Федеральному Собранию РФ 29.02.2024 [Послание Президента РФ Федеральному Собранию..., 2024]. Возникающие в связи с изменением геополитических и макроэкономических условий задачи по совершенствованию политики в социально-трудовой сфере, а также ее правовой основы требуют всестороннего изучения и, главное, своевременного решения.

Человекосбережение и развитие человеческого потенциала как правовые нарративы

В современной России сбережение народа и развитие человеческого потенциала определяются как стратегический национальный приоритет [Указ Президента РФ..., 2021]. В 2024 г. Президентом РФ определена также важность повышения качества жизни людей [Послание Президента РФ..., 2024]. Созданные в России конституционно-правовые основы экономической и социальной защищенности человека являются предпосылкой выполнения приоритетных задач в области национального развития. Однако возникшие в последнее время новые вызовы еще требуют адекватного ответа.

Право на труд, правовые и социально-экономические гарантии трудовой деятельности относятся к числу важнейших условий жизни для каждого человека. Базовые принципы защиты прав граждан РФ в данной сфере сформулированы, в частности, во взаимосвязанных ст. 7, ст. 37 и ст. 75 Конституции РФ, которая в целом определяет не только совокупность предписаний, направленных на формирование правовых гарантий и целей национального развития, но и единство приоритетов [Садовникова, 2023, с. 45]. Так, в ст. 37 Конституции РФ закреплено право гражданина Российской Федерации на свободный труд. В п. 5 ст. 75 Конституции РФ декларируется, что «Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав. Государством гарантируется минимальный размер оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации» [Конституция Российской Федерации, 2020].

В январе 2020 г., выступая с Посланием Федеральному Собранию Российской Федерации, Президент России В.В. Путин заявил о необходимости проведения конституционной реформы. К марту 2020 г. в Рабочую группу по подготовке поправок к действующей Конституции поступило более 900 предложений, 206 из которых в той или иной форме вошли в текст Конституции 1993 г., заметно увеличив ее объем [Умнова-Конюхова, 2023, с. 16; Замахина, 2020]. Часть из них касалась социально-экономического развития страны и расширения гарантий социальной защиты населения. Среди принятых новелл значимой является ст. 75.1, согласно которой в «Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность» [Конституция Российской Федерации, 2020]. Указанную конституционную статью можно поставить в один ряд со ст. 7 Конституции РФ[1], утверждающей норму-цель построения в современной России социального государства.

Конституционная реформа 2020 г. восполнила существовавший пробел в регулировании социально-трудовых отношений в Российской Федерации и уточнила ряд положений [Умнова-Конюхова, 2023], указав на необходимость соблюдения принципа уважительного отношения к труду и защиты труда, поскольку именно труд является источником личного и общественного богатства, постоянного устойчивого развития государства и социума.

Следует подчеркнуть, что качество жизни людей зависит не только от правовых и социально-экономических гарантий, но и от возможностей развития человеческого потенциала. На наш взгляд, наращивание человеческого потенциала непосредственно связано с развитием трудовых отношений и эффективным использованием трудовых ресурсов, повышением их квалификации,

[1] «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» [Конституция Российской Федерации, 2020].

минимизацией безработицы [Вершило, Васильев, 2022, с. 16; Кучина, 2022, с. 9; Алешкова, 2022, с. 59]. Поэтому человекосбережение[1] и обеспечение достойной жизни в России невозможны без совершенствования политики в области занятости населения и регулирования рынка труда, включая вопросы его оплаты труда, безопасность и т.д. Представляется, что повышение качества жизни, человекосбережение и развитие человеческого потенциала во многом определяется поддержанием в обществе уважительного отношения к труду и к самому трудящемуся человеку, расширением социального партнерства между работодателями и работниками, укреплением взаимного доверия между государством и гражданами. Последнее в значительной степени зависит от создания надежной государственной защиты населения от различных кризисов. Позитивным примером подобных действий могут служить усилия властей по защите жизни и здоровья людей в период пандемии коронавируса, а также по преодолению связанных с ней кризисов, которые осуществлялись в соответствии со стратегией «смягчения и борьбы» [Положихина, 2021, с. 58–59]. Очевидно, что современное положение требует продолжения действий в данном направлении. И эффективность предпринимаемых мер во многом зависит от их научной обоснованности и адекватности.

Современные вызовы для России и возможности их преодоления

Вызов первый: *ухудшение демографической ситуации.* С 2015 г. в России происходит непрерывное снижение рождаемости (достигшее в 2023 г. почти 35% по сравнению с 2015 г. – табл. 1) и наблюдается превышение смертности над рождаемостью. Такой ход естественного движения населения обусловливает тенденцию к снижению его численности, а значит, и количества трудовых ресурсов в перспективе.

Таблица 1

Динамика рождаемости в РФ, 2010–2023 гг.[*]

№ пп	Годы	Количество родившихся, человек
1.	2010	1 788 948
2.	2011	1 796 629
3.	2012	1 902 084
4.	2013	1 895 822
5.	2014	1 942 673
6.	2015	1 940 579
7.	2016	1 888 729
8.	2017	1 690 307
9.	2018	1 604 344
10.	2019	1 481 074
11.	2020	1 436 514
12.	2021	1 398 253
13.	2022	1 304 087
14.	2023	1 264 000

[*] Источник: Составлено автором по данным [Естественное движение населения, 2023; Агеева, 2024].

[1] Понятие, появившееся в отечественном дискурсе в 2012 г. после выхода статьи В.В. Путина «Строительство справедливости. Социальная политика для России» [Путин, 2012].

Неблагоприятная демографическая ситуация вызывает законную тревогу за будущее страны, побуждая к поиску возможных способов повышения уровня рождаемости и снижения смертности населения в трудоспособном возрасте. К числу первых относится поддержка и защита семьи: института брака, материнства, отцовства и детства. В частности, 2024 год объявлен в России Годом семьи (как и 15 лет назад). Для семьи сегодня предусмотрен достаточно обширный набор различных пособий и льгот (для семьи с детьми с особенностями развития, семьи участника Специальной военной операции, семьи с приемными детьми, молодой, многодетной семьи, неполной семьи и т.д.), увеличивается размер материнского капитала. При этом ставка сделана на укрепление и поддержку многодетных семей, семей с тремя и более детьми как образа будущего современной России, а также на создание условий, чтобы семья была самостоятельной и не зависела ни от каких форм поддержки [Сапрыкина, 2024].

Хотя следует признать, что меры по поддержке семей и повышению рождаемости могут привести к росту численности населения и увеличению трудовых ресурсов только в перспективе. Для решения текущих проблем более значимы действия по снижению смертности населения в трудоспособном возрасте. В данном контексте чрезвычайно важным является вопрос о качестве жизни россиян [Астафичев, 2021, с. 7–13].

Конечно, жизнь любого человека бесценна, однако подсчитана и цена ранней смертности, и сокращения продолжительности жизни. По расчетам экспертов Центрального экономико-математического института (ЦЭМИ) РАН, в 2019 г. ущерб одного недожитого (до среднего возраста ожидаемой продолжительности жизни) года россиянина составляет от 226 до 513 тыс. руб. Количество преждевременно умерших в 2019 г. россиян авторы исследования оценили в 981,8 тыс. человек (исходя из средней продолжительности жизни в 73 года). Цена одной жизни (с учетом недоработанного трудового стажа работника) составила от 16,5 до 37,5 млн руб. (в ценах 2021 г.). Преждевременная смертность населения от основных заболеваний и внешних причин обходится экономике России потенциальными потерями на сумму от 15 до 24 трлн руб. в год. Среди основных классов болезней, приводящих к ранней смертности, наибольший ущерб приносят заболевания системы кровообращения или сердечно-сосудистые заболевания (3,5–4,8 трлн руб. в 2019 г.). Сопоставимыми по размеру являются потери от внешних причин (прежде всего, дорожно-транспортных происшествий и случайных отравлений) – до 5,2 трлн руб. Потери от заболеваний злокачественными новообразованиями, число которых, к сожалению, растет, в исследовании оценили в 1,8–2,6 трлн руб. в год (в 2020 г. было зарегистрировано 7,13 млн пациентов с новообразованиями, а в 2022 г. уже 7,62 млн, прирост составил 4,4%) [Варшавский, Кузнецов, 2023].

Приведенные цифры весьма внушительны и подтверждают то положение, что человекосбережением следует заниматься весьма серьезно – как государству и обществу, так и самим гражданам.

В этой связи необходимо упомянуть об еще одной, «недетской» болезни – алкоголизме и его масштабах в Российской Федерации [Дугенец, 2019, с. 60–62].

Как следует из данных Росстата, в 2022 г. – впервые с 2010 г. – в стране был зарегистрирован рост случаев постановки диагноза «алкогольная зависимость» и «алкогольный психоз» (табл. 2). Эксперты объясняют нарушения тренда по снижению масштабов алкоголизма в России «комплексом причин: последствиями пандемии COVID-19, социально-экономическими потрясениями, усилением геополитических противостояний» [Костарнова, 2024].

Таблица 2

Количество пациентов, впервые взятых под диспансерное наблюдение с установленным диагнозом «алкогольная зависимость» в России в период с 2010 по 2022 гг.[*]

№ пп	Год	Всего пациентов, тыс. человек	В т. ч. с алкогольным психозом, тыс. человек
1.	2010	153,9	47,5
2.	2015	103,6	30,0
3.	2019	70,9	16,9
4.	2020	54,9	14,5
5.	2021	53,3	12,8
6.	2022	54,2	12,9

[*] Источник: [Костарнова, 2024].

Под воздействием принимаемых в течение последних 15 лет мер (ограничения на рекламу алкоголя, на его продажу по возрасту, месту и времени торговли, распространения здорового образа жизни среди населения и т.д.) подушевое потребление алкоголя уменьшилось в 2 раза, а смертность от алкогольных отравлений по сравнению с 2008 г. сократилась на 53% – с 15 до 7 случаев на 100 тыс. населения [Костарнова, 2024]. Следует упомянуть, что выше речь шла о статистических данных, которые были получены из наркологических диспансеров. При этом многие граждане обращаются за помощью анонимно в негосударственные учреждения и не попадают в статистику, а многие вообще никуда не обращаются [Костарнова, 2024]. Таким образом, реальные показатели могут быть значительно выше приведенных в таблице (хотя эксперты подтверждают, что «доковидный период» характеризовался снижением алкоголизации российского общества). Вместе с тем, появились новые виды зависимости – нехимические, в т. ч. игромания и номофония (зависимость от мобильного телефона или страх остаться без него), – которые распространены преимущественно в молодежной среде [Костарнова, 2024]. Все это, безусловно, сказывается на качестве человеческого капитала в стране, здоровье и продолжительности жизни людей.

Ситуация в России такова, что из-за «демографической ямы», избыточной смертности граждан трудоспособного возраста и целого ряда других факторов, ожидать роста численности населения страны не приходится. Согласно прогнозу Росстата, «несмотря на увеличение средней продолжительности жизни с 73,17 лет в 2024 г. до 77,15 лет к 2045 г., число умерших в России будет

расти, и к 2039 г., согласно «пессимистическому» варианту, сравняется с рекордом пандемии COVID-19–2,09 млн человек». Причем «пессимистичный» прогноз Росстата соответствует «базовому» прогнозу ООН, в соответствии с которым «численность населения Российской Федерации уменьшится со 146 до 133 млн человек к 2050 г., и страна покинет топ-10 стран мира по численности населения, пропустив вперед Конго, Эфиопию и Мексику (в которых будет наблюдаться значительный рост населения). Вторую половину XXI в. Россия может встретить, «имея лишь 130 млн человек постоянного населения, что соответствует уровню РСФСР начала 1970-х (130 млн) или Российской империи 1897 г. (129 млн)» [Вперед, в XIX век?, 2024].

Представляется, что чрезмерно пессимистические прогнозы относительно численности населения России не реалистичны (например, сделанный в 2014 г. группой экспертов из Института научно-общественной экспертизы – см. [Кущук, 2014]) – на фоне фактической динамики (табл. 3).

Таблица 3

Динамика численности населения России*

№ пп	Годы	Численность населения, млн человек
1.	РСФСР-1991	148
2.	РФ-2014	144
3.	РФ-2023	146
4.	РФ-2060 (прогноз экспертов Института научно-общественной экспертизы 2014 г.): – «оптимистический» сценарий – инерционный сценарий – «пессимистический» сценарий	 150 100 70
5.	РФ-2046 (прогноз Росстата 2023 г.): – базовый сценарий – «пессимистический» сценарий	 138,8 130,6

* Источник: [Кущук, 2014; Росстат опубликовал демографический прогноз..., 2023; Вперед, в XIX век?, 2024].

Естественная убыль населения России во многом компенсируется миграционным приростом, хотя величина последнего постепенно сокращается. По прогнозу Росстата, «миграционный прирост будет снижаться с 233,0 тыс. человек в 2023 г. до 221,8 тыс. человек в 2045 г.». При этом «доля населения трудоспособного возраста вырастет с 57,0% в 2023 г. до 57,5% в 2045 г. Максимальной доля населения трудоспособного возраста в общей численности страны будет в 2034 и 2035 годах, когда она составит 61,8%» [Росстат опубликовал демографический прогноз..., 2023].

Наблюдаемые и ожидаемые изменения в численности и структуре населения России закономерно отражаются на состоянии внутреннего рынка труда и ситуации с трудовыми ресурсами, определяя следующий вызов.

Вызов второй *или «кадровый голод».* В стране с населением более чем 146 млн человек (а с учетом новых территорий, возможно, 154 млн) в настоящее время не хватает рабочих рук, особенно квалифицированных кадров. «Кадровый голод» становится главной проблемой для российских предприятий, опережая по значимости такие негативные факторы, как рост цен на энергоносители

и транспортные перевозки, а также периодически возникающее снижение потребительского спроса. Не случайно в Послании Президента РФ Федеральному Собранию в феврале 2024 г. специальное внимание было уделено проблеме нехватки квалифицированных кадров, которая может привести к замедлению экономического роста и развития страны в целом [Послание Президента РФ Федеральному Собранию..., 2024].

В ходе опросов, проводимых Институтом народнохозяйственного прогнозирования РАН (ИНП РАН) среди отечественных предприятий различных сфер народного хозяйства, в конце 2022 г. на дефицит качественной рабочей силы указали 55% компаний, тогда как в 2021 г. таких было 45%. Помимо «физической нехватки» работников на местах, отмечается «деградация системы среднего специального образования и недостаточный выпуск подготовленных кадров, а также низкая квалификация рабочих». По мнению экспертов, «скачок доли предприятий, столкнувшихся с кадровым дефицитом, по всей видимости, стал результатом наложения двух тенденций: общего ухудшения ситуации с трудоспособным населением в России и восстановления экономической активности в стране после шоков, связанных с пандемией COVID-19 и с введением антироссийских санкций весной 2022 г.». Причем «экономике действительно не хватает разных работников – не только IT-специалистов или тех, кто мог бы трудиться на заводах», но даже «низкоквалифицированных работников и вспомогательного персонала» [Башкатова, 2023].

«Кадровый голод» затронул также сферу высшего образования. Дефицит кадров в ней становится все острее. Если, например, по ставкам преподавателей в 2021 г. доля фактически занятых ставок составляла 83,4%, то в 2022 г. этот показатель снизился до 80,7% [Николаев, 2023] и наверняка будет снижаться и дальше из-за уменьшения числа докторов и кандидатов наук.

В условиях кадрового дефицита внимание в январе 2024 г. привлекла новость о готовности властей Кении направить в Россию до 10 тыс. работников. Конечно, считают эксперты, это может быть позитивным фактором, но в условиях, когда в стране не хватает сотен тысяч рабочих рук, это не решение проблемы на рынке труда [Башкатова, 2024]. Кроме того, много вопросов возникает относительно уровня подготовки таких работников, а также их способности адаптироваться к природным и социальным особенностям России. Поэтому более реалистичным выглядит прогноз, что дефицит кадров в России будет нарастать, «причем во всех квалификационных группах» [Башкатова, 2023].

При значительном негативном эффекте от уменьшения величины трудовых ресурсов для экономики, в этом есть и положительный момент, связанный с сокращением безработицы. «В январе 2023 г. уровень безработицы в России, измеряемый по методологии Международной организации труда (МОТ), достиг 3,6% (меньше 2,8 млн человек)», количество зарегистрированных безработных – 563,6 тыс. человек [Николаев, 2023]. К началу 2024 г. «уровень безработицы снизился до рекордно низких значений – до 2,8%... Это новый исторический рекорд по уровню безработицы

с 1992 года» [Самофалова, 2024], как уже отмечалось выше. Низкий уровень безработицы в стране, в свою очередь, способствует росту реальной заработной платы и повышению качества жизни населения в целом.

По заявлению российских властей, к марту 2024 г. средняя заработная плата в России также достигла рекордной величины – 73 тыс. руб. По сравнению с 2022 г. она увеличилась в номинальном выражении на 14,1%, в реальном – 7,8%. По данным Росстата, максимальный рост зарплат за 2023 г. отмечается в Курганской области – на 21%, в Чувашской республике – 20,9% и в Республике Марий Эл – на 19,5%. Как и раньше, наиболее высокие зарплаты выплачивались в сфере добычи нефти и газа (в среднем 180 тыс. рублей в месяц), а также в сферах финансов и страхования (169 тыс. рублей). Вместе с тем, более чем на 20% выросла зарплата в сфере производства одежды, изделий из кожи, компьютеров, электронных и оптических приборов, а также готовых металлических изделий, электрооборудования и автотранспортных средств. Однако «зарплатное» неравенство среди российских регионов не сокращается. Как следует из данных Росстата, максимальный разрыв между регионами России по величине средней зарплаты составил в 2023 г. 4,4 раза, (в 2022 г. эта разница была 4,3 раза). «Лидируют» по показателю «номинально начисленная заработная плата» Чукотский АО – 158 тыс. рублей в месяц и Ямало-Ненецкий АО – 145 тыс., а также Москва – 136 тыс., Магаданская область – 132 тыс., Камчатская область – 119 тыс., Сахалинская область – 114 тыс. и Республика Саха (Якутия) – 108 тыс. Аутсайдерами в этой «номинации» являются Республика Ингушетия – 36 тыс., Чеченская Республика – 37 тыс., Республика Дагестан – 38 тыс., Кабардино-Балкарская Республика – 39 тыс., Кабардино-Черкесская Республика, Республика Северная Осетия (Алания) и Республика Калмыкия – по 40 тыс. [Мануйлова, 2024; Среднемесячная номинальная начисленная..., 2023].

Определенный вклад в улучшение положения в сфере труда и занятости в России вносит также развитие малого и среднего бизнеса (МСП). По мнению экспертов Агентства стратегических инициатив (АСИ), сектор МСП+[1] с числом компаний в 6,9 тыс. и оборотом 11% от всего оборота бизнеса в стране, а также с 4% от общего количества занятых в нем, может стать драйвером импортозамещения и технологического развития. «Оборот всех компаний в РФ за вычетом МСП+ оценивается АСИ в 250 трлн руб., а количество занятых – в 69,1 млн человек» (без учета ЛНР, ДНР, Запорожской и Херсонской областей). «В производственном разрезе МСП+ – это в основном предприятия торговли (3,1 тыс.) и обрабатывающей промышленности» (среди них могут быть компании с госучастием и представители холдингов, но исключены ГУПы). Получив государственную поддержку, компании МСП+ «переходного периода», прежде всего «из приоритет-

[1] Под МСП+ понимается планируемая российским правительством категория бизнеса, «выросшая» из малого, но не перешедшая в разряд крупного, т.е. де-факто средние компании (с выручкой до 10 млрд руб. и численностью занятых до 1,5 тыс. человек), которые смогут пользоваться определенными льготами.

ных отраслей (обработка, IT, туризм, инжиниринговые центры и технологические компании)», смогут наращивать объемы производства и привлекать новых работников (в т. ч. за счет льгот при госзакупках, помощи в экспорте и отраслевых протекционных мер, доступа к разумному кредитованию, грантам, субсидиям, мерам ретроспективного налогового стимулирования) [Галиева, 2024].

Снижению уровня безработицы в России способствует, кроме того, развитие самозанятости населения, т.е. работа граждан «на самих себя» и в интересах других физических и юридических лиц в соответствии со льготной системой налогообложения (по ставке налога на профессиональный доход в 4% и 6%), введенной в экспериментальном режиме в 2019 г. и ставшей доступной во всех регионах с 2020 г.

В конце 2022 г. самозанятых в России было 6,6 млн (стартовали в 2019 г. с 250 тыс., в конце 2021 г. стало 3,9 млн), а к концу 2023 г. – около 9 млн человек, т.е. почти в 1,4 раза больше. Самые распространенные виды деятельности среди самозанятых относятся к сфере услуг: ремонт, автоперевозки, IT, косметические услуги. Выручка самозанятых в ноябре 2022 г. составила 133,05 млрд руб. Средний доход самозанятых в 2019 г. равнялся 28,9 тыс. руб. в месяц, но после COVID-19 он несколько снизился – до 18,3 тыс. руб. в месяц. В последнее время самозанятые стали чаще сталкиваться с ростом затрат на материалы, комплектующие и аренду помещений [Комраков, 2023].

Под воздействием различных факторов число самозанятых в 2030 г., согласно прогнозам, может вырасти до 12–14 млн человек, что составит примерно 17% всего экономически активного населения России. Эксперты считают, что «количество самозанятых будет продолжать расти еще долго, пока не накопится критическая масса людей, осознавших, что этот режим только выглядит таким привлекательным, а на самом деле он означает отказ от системы защиты прав работников, за которые более ста лет боролись их предшественники. …Речь идет о праве на фиксированное рабочее время, на отпуск, в том числе по рождению и уходу за ребенком, на оплату больничного» [Комраков, 2023]. Поэтому влияние роста самозанятых на качество жизни населения неоднозначно. Хотя это, безусловно, повышает устойчивость домохозяйств к различным кризисам и шокам, предоставляя возможность дополнительной подработки для граждан.

Различного рода экспериментальные режимы для стимулирования предпринимательской деятельности государство предлагает вводить и далее. В частности, планируется эксперимент по реализации комплексной услуги «Старт бизнеса онлайн», предлагающий «электронную регистрацию бизнеса, дистанционное открытие банковского счета и получение электронной подписи без личного присутствия… Услуга будет доступна для физических лиц при регистрации в качестве индивидуального предпринимателя (ИП), а также для тех, кто планирует создать ООО (общество с ограниченной ответственностью) с единственным учредителем, осуществляющим одновременно

полномочия единоличного исполнительного органа»[1]. Предполагается, что данный эксперимент продлится до 1 марта 2025 г. [Гусенко, 2024].

Тем не менее, когда речь заходит о реализации в России крупных национальных проектов, очевидной становится необходимость новых рабочих мест, т.е. возвращение к поставленной в 2012 г. задаче создания 25 млн высокотехнологичных рабочих мест. Однако кем будут замещаться эти места и как сбалансировать предложение на внутреннем рынке труда с потребностями в трудовых кадрах российской экономики – эти вопросы пока остаются открытыми. Хотя направление их решения обозначено в Послании Президента РФ В.В. Путина Федеральному Собранию 29.02.2024, в котором было объявлено о реализации новых национальных проектов «Кадры» и «Молодежь» [Послание Президента РФ Федеральному Собранию..., 2024].

Заключение

Следует подчеркнуть, что достижение целей национального развития России (к числу которых относится «достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство») во многом определяется обеспечением социально-экономической защиты населения и развитием человеческого потенциала. Именно с этой точки зрения необходимо оценивать действия властей, направленные на борьбу с такими вызовами современности, как снижение рождаемости и повышенная смертность населения в трудоспособном возрасте, распространение «болезней зависимости» (алкоголизм, наркомания, токсикомания и т.д.) и «кадровый голод», а также невысокий средний уровень доходов населения (в т. ч. заработной платы) и чрезмерная их дифференциация в стране.

Представляется, что человекосбережение и развитие человеческого потенциала должны быть ключевыми направлениями государственной политики в России. Действия в этом духе способствуют укреплению взаимного доверия между государством и гражданами в производственной, социальной и иных сферах жизнедеятельности. Позитивным примером служит введение в 2020 г. новой статьи 75.1 в Конституцию РФ. Нельзя не признать, что в период трансформации мировой политической системы такие доверительные отношения приобретают особую значимость.

Список литературы

1. Агеева О. Антирекорд с 1990-х: почему в 2023 году в России родилось минимальное число детей // Forbes. – 2024. – 22.02. – URL: https://www.forbes.ru/finansy/506569-antirekord-s-1990-h-pocemu-v-2023-godu-v-rossii-rodilos-minimal-noe-cislo-detej (дата обращения 03.04.2024).
2. Алешкова И.А. Право на труд или свобода труда: к вопросу об эффективных инструментах противодействия бездомности // Право и государство: теория и практика. – 2022. – № 11(215). – С. 59–62.
3. Астафичев П.А. Приоритеты развития конституционных социально-экономических прав человека и гражданина в СССР и современной России // Конституционное и муниципальное право. – 2021. – № 8. – С. 7–13.
4. Башкатова А. Россия – первая экономика Европы, Минфин сделал невероятное // Независимая газета. – 2024. – 15.01. – URL: https://nvo.ng.ru/week/2024-01-14/8_8921_week3.html (дата обращения 23.01.2024).

[1] За 2023 г. количество ИП в России увеличилось на 400 тыс. и составляет 2 258 149, а число ООО возросло с 2 338 020 в 2022 г. до 2 538 020 в 2023 г. (на 8,5%) – в т. ч. за счет новых территорий [Гусенко, 2024].

5. Башкатова А. Стране не хватает не только айтишников, но и простых рабочих рук // Независимая газета. – 2023. – 26.01. – URL: https://www.ng.ru/economics/2023-01-25/1_8643_problem.html (дата обращения 23.01.2024).
6. Варшавский А., Кузнецов М. Оценка экономического ущерба при сокращении продолжительности жизни людей в результате основных заболеваний // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2023. – Т. 19, вып. 12. – С. 206–223.
7. Вершило Т.А., Васильев Л.Э. Экономические и правовые аспекты развития экономики России // Безопасность бизнеса. – 2022. – № 4. – С. 16–20.
8. Вперед в XIX век? // Советская Россия. – 2024. – 11.01. – URL: https://sovross.ru/2024/01/10/vpered-v-xix-vek/ (дата обращения 03.04.2024).
9. Галиева Д. Потенциал с обременением // Коммерсант. – 2024. – 26.01. – URL: https://www.kommersant.ru/doc/6467640 (дата обращения 27.01.2024).
10. Гусенко М. В России планируется провести эксперимент по реализации услуги «Старт бизнеса онлайн» // Российская газета. – 2024. – 02.02. – URL: https://rg.ru/2024/02/01/biznes-onlajn.html (дата обращения 27.02.2024).
11. Дугенец А.С. О проблемах определения оснований для проведения профилактической работы с лицами, больными алкоголизмом // Российская юстиция. – 2019. – № 10. – С. 60–62.
12. Естественное движение населения Российской Федерации // Росстат. – 2023. – URL: https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269 (дата обращения 27.02.2024).
13. Ежегодный отчет Правительства в Государственной Думе 3 апреля 2024 // Государственная Дума ФС РФ. – 2024. – 03.04. – URL: http://government.ru/news/51246/ (дата обращения 05.04.2024).
14. Замахина Т. Путин рассказал о 900 предложениях по поправкам к Конституции // RG.RU. – 2020. – 26.02. – URL: https://rg.ru/2020/02/26/putin-rasskazal-o-900-predlozheniiah-po-popravkam-v-konstituciiu.html (дата обращения 03.04.2024).
15. Комраков А. У самозанятых растут издержки и снижаются доходы // Независимая газета. – 2023. – 03.12. – URL: https://www.ng.ru/economics/2023-12-03/4_8892_entrepreneur.html (дата обращения 27.02.2024).
16. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями от 01.07.2020) // Государственная Дума Федерального Собрания РФ. Законодательная деятельность. Планирование и документы. – 2020. – URL: http://duma.gov.ru/legislative/documents/constitution/ (дата обращения 27.02.2024).
17. Костарнова Н. Надо снова меньше пить // Коммерсант. – 2024. – 15.01. – URL: https://www.kommersant.ru/doc/6453350 (дата обращения 27.02.2024).
18. Кучина Ю.А. Уважение человека труда как конституционная гарантия повышения качества трудовой жизни работников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2022. – № 3. – С. 9–12.
19. Кущук В. К 2060 останется только каждый второй // Профиль. – 2014. – 19.06. – URL: https://profile.ru/society/k-2060-ostanetsya-tolko-kazhdyj-vtoroj-14105/ (дата обращения 03.04.2024).
20. Мануйлова А. Росстат показал размеры зарплатного неравенства // Коммерсант. – 2024. – 08.04. – URL: https://www.kommersant.ru/doc/6633921 (дата обращения 10.04.2024).
21. Николаев И. Кадровый голод – обратная сторона низкой безработицы // Московский комсомолец. – 2023. – 10.03. – URL: https://www.mk.ru/economics/2023/03/19/kadrovyy-golod-obratnaya-storona-nizkoy-bezraboticy.html (дата обращения 23.01.2024).
22. Положихина М.А. Экономика России в условиях пандемии коронавируса // Экономические и социальные проблемы России . – 2021. – № 4. – С. 39–63.
23. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 29.02.2024 // Российская газета. – 2024. – 01.03, № 46.
24. Путин В.В. Строительство справедливости. Социальная политика для России // Комсомольская правда. – 2012. – 13.02. – URL: https://www.kp.ru/daily/25833/2807793/ (дата обращения 03.04.2024).
25. Росстат опубликовал демографический прогноз до 2046 года. – 2023. – 10.10. – URL: https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/220709 (дата обращения 11.02.2024).
26. Садовникова Г.Д. 30 лет Конституции Российской Федерации: традиционные ценности и новые приоритеты // Актуальные проблемы российского права. – 2023. – Т. 18, № 10(155). – С. 45–53.
27. Саенко Г.В. Государству – внятная социальная политика // Сильное государство – выбор России: угрозы, ценности, приоритеты; под общ. науч. ред. И.М. Братищева. – Москва: Дашков и К, 2019. – С. 109–126.
28. Самофалова О. Что несет России отсутствие безработицы // Взгляд. – 2024. – 05.04. – URL: https://vz.ru/economy/2024/4/5/1261727.html (дата обращения 05.04.2024).
29. Сапрыкина Ю. Кузнецова: Многодетная семья должна перестать быть синонимом неблагополучия // Российская Федерация сегодня. – 2024. – № 1. – С. 38–41. – URL: https://www.pnp.ru/social/kuznecova-mnogodetnaya-semya-dolzhna-perestat-byt-sinonimom-neblagopoluchiya.html (дата обращения 27.02.2024).
30. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике по субъектам РФ за 2000–2023 гг. // Росстат. Рынок труда, занятость и заработная плата. – 2024. – URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения 10.04.2024).
31. Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.» // Президент России. Документы. – 2020. – URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/45726?bx_sender_conversion_id=0 (дата обращения 11.02.2024).
32. Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. –2021. – № 27 (часть 2). – Ст. 5351.

33. Умнова-Конюхова И.А. Тридцать лет Конституции Российской Федерации сквозь призму мирового опыта конституционного развития: настоящее и образ будущего // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература: ИАЖ. Сер. 4: Государство и право. – 2023. – № 4. – С. 7–25.

HUMAN CONSERVATION AND HUMAN RESOURCES PROVISION IN RUSSIA: MODERN CHALLENGES AND TASKS

Sergey Glotov

Doctor of Law, Professor, Leading Researcher of the Department of Legal Studies, Institute of Scientific Information for Social Sciences, Russian Academy of Sciences (INION RAN), Moscow, Russia, glotov_rgsu@mail.ru

Abstract. *The realization of such a goal of Russia's national development as "decent, effective work and successful entrepreneurship" largely depends on the state socio-economic policy, which is currently being modernized. At the same time, there are still problems that need to be solved, as well as new ones due to changes in external and internal conditions. This paper examines the actions being taken in the country aimed at human conservation, improving the quality of life of the population and meeting the needs of the economy in personnel, as well as the tasks in this area in the light of the observed trends and existing challenges.*

Keywords: *Russia; human conservation; demographic situation; labor resources; employment; socio-economic policy*.

For citation: Glotov S.A. Human conservation and providing the economy with human resources in Russia: modern challenges and tasks // Social Novelties and Social Sciences. – 2024. – No. 2. – P. 36–48.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.02

УДК 331.5.024.52

ПРОБЛЕМЫ АНАЛИЗА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ В СТРАНАХ С ФОРМИРУЮЩИМИСЯ РЫНКАМИ: ПРИМЕР УЗБЕКИСТАНА

Чепель Сергей Васильевич[1]

Доктор экономических наук, главный научный сотрудник Института макроэкономических и региональных исследований при Кабинете Министров Республики Узбекистан (Ташкент, Узбекистан); swchep@mail.ru

Аннотация. *Анализируются возможности использования традиционных макроэкономических моделей с показателем затрат труда в качестве одного из основных факторов роста. На примере Узбекистана обосновывается ограниченность такого подхода, обусловленная неполнотой и низким качеством существующей статистической отчетности по рынку труда. Предлагаются альтернативные подходы, ориентированные на более надежную статистическую отчетность и на результаты социологических исследований, имеющие более высокую практическую ценность.*

Ключевые слова: *Республика Узбекистан; рынок труда; макромодели; подход затраты-выпуск; импортные шоки; трудовая активность.*

Для цитирования: Чепель С.В. Проблемы анализа и прогнозирования занятости в странах с формирующимися рынками: пример Узбекистана // Социальные новации и социальные науки. – 2024. – № 2. – С. 49–62.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.03

Рукопись поступила 15.04.2024

Принята к печати 15.05.2024

[1] © Чепель С.В., 2024.

Введение

Анализ и прогнозирование рынка труда предполагают разработку и применение модельного инструментария. В свою очередь, эффективность любой прикладной модели анализа и прогнозирования экономических явлений, включая изменения на рынке труда, определяются тем, в какой мере обеспечен баланс трех составляющих, лежащих в ее основе: а) теоретической обоснованности модели; б) степени фокусировки модели на ключевых проблемах и специфических особенностях моделируемого явления; в) уровня надежности использованных при расчетах статистических данных.

Сложности в нахождении такого баланса связаны с рядом обстоятельств. Во-первых, это отсутствие универсальной экономической теории, пригодной для любых стран, независимо от уровня их развития и доминирующей в них социокультурной среды. Например, в соответствии с устоявшимися представлениями считается, что в основе изменений на рынке труда лежат законы Оукена и Филлипса. Однако появляется все больше исследований, свидетельствующих об их избирательном, не универсальном действии.

Так, закон Оукена, определяющий взаимосвязь темпов роста экономики и безработицы и долгие годы считавшийся универсальным в экономической науке, в последнее время подвергается серьезной ревизии. Если для большинства развитых стран мира он находит свои фактологические доказательства [Mavrodi, Kolias, Karamanis, 2023], то для многих стран с доходом ниже среднемирового уровня соответствующие коэффициенты являются статистически незначимыми, а процент объясненной вариации зависимой переменной (безработица или общая занятость) – менее 20% [An, Ghazi, Prieto, 2017]. Аналогичные выводы можно сделать и относительно закона Филлипса, устанавливающего взаимосвязь между безработицей и инфляцией [Глазьев, 2020, с. 268].

Более того, ряд известных экономистов не видят возможностей использования базовых макромоделей и макроэкономических закономерностей из учебников по макроэкономике в реальном процессе приятия решений [Aghion, Howitt, 2007, p. 270]. Это обусловлено как неприемлемыми упрощениями реальной действительности, лежащими в основе таких моделей, так и многомерностью и разнонаправленностью последствий таких решений для экономики и общества, большинство из которых лежат за пределами традиционного моделирования.

Влияние фактора труда на перспективы развития экономики: проблемы моделирования

Оптимальная степень детализации моделируемой экономики как сложной системы при построении ее модельного аналога лежит в диапазоне, ограниченном, с одной стороны, требованием

отражения ее важнейших особенностей и возможностью поиска решения ключевых проблем развития, а с другой – взрывным ростом сложности и трудоемкости разработки модели при линейном увеличении ее размерности. Доминирование в модели специфических черт и особенностей объекта моделирования (профиль экономики) при слабом теоретическом обосновании приводит к снижению уровня системности процесса прогнозирования, усложняет проблему выявления причинно-следственных взаимосвязей между отдельными блоками объекта моделирования и с внешним миром, затрудняет ясную и понятную интерпретацию получаемых результатов, а также формирование доказательной базы их реалистичности.

Даже если разработчики модели сумели достигнуть оптимального баланса между уровнем теоретического обоснования и степенью детализации объекта моделирования (размерностью модели), качество прогнозных решений, получаемых на ее основе, будет определяться надежностью и качеством статистических данных, использованных при количественной оценке параметров модели в процессе перехода от теоретической к прикладной модели, ориентированной на практическое использование.

Рассмотрим возможности и ограничения этого подхода на примере рынка труда, признаваемого и как фактор экономического роста, и как источник новых рабочих мест. Типичная теоретическая схема традиционных макромоделей экономического роста имеет вид, представленный на рисунке 1. В ней численность занятых, наряду с производственным, природным капиталом и другими факторами развития, включена в состав факторов роста экономики, увеличение которых приводит к повышению темпов роста ВВП и наоборот.

Рис. 1. Традиционная логическая схема разработки прикладных макромоделей

Источник: разработано автором

Примерами реализации этой схемы может служить классическая модель экономического роста Солоу и ее различные модификации. Примером может служить модель Солоу-Свона для неэнергетического сектора экономики Азербайджана с выделением человеческого капитала [Azerbaijan – Country Economic Memorandum, 2022, p. 222], которая имеет вид:

$$y_t = A_t \ (h_t \ L_t)^{\beta} \ K_{t-1}^{1-\beta} \quad 0 < \beta < 1 \quad (1)$$

где y_t – ВВП (добавленная стоимость неэнергетического сектора), A_t – общая факторная продуктивность, h_t – человеческий капитал (уровень образования); L_t – численность занятых (или число отработанных человеко-часов); K_{t-1} – накопленный производственный капитал; β – отдача от фактора труда. Все показатели относятся к неэнергетическому сектору страны.

Здесь рост занятых L_t или человеческого капитала h_t ведет к росту выпуска по сектору но в меньшей пропорции, т.к. $\beta < 1$.

По аналогичной схеме построены и другие макромодели, такие как Р. Харрода – Е. Домара, модель Н. Калдора, П. Ромера, Р. Лукаса[1].

Несмотря на кажущуюся простоту и хорошую теоретическую обоснованность, эти модели очень сложно инкорпорировать в реальный процесс принятия решений. Прежде всего, они слабо отражают профиль конкретной экономики, системные проблемы и причины их возникновения. Страны мира обычно сильно различаются по институциональным и культурным характеристикам. Это обусловливает их неоднородность с точки зрения универсальности и применимости закономерностей влияния факторов, лежащих в основе классических моделей. Кроме того, разработанные модели оказались не способны предвидеть структурные кризисы мировой экономики, объяснить неравномерность ее развития, предложить практические рекомендации для управления этим процессом [Глазьев, 2020, с. 84, 85].

Главное же то, что решения, получаемые на основе классических моделей, очень чувствительны к качеству и надежности используемой для их построения статистики, применительно к рынку труда – к величине численности занятых L_t. В условиях неполноты или ненадежности данных по рынку труда решения, получаемые на основе таких моделей, могут привести к неверным выводам и принятию ошибочных управленческих решений. Именно такая ситуация характерна для большинства стран постсоветского пространства, включая Узбекистан.

Характеристика полноты и надежности статистики по рынку труда Узбекистана

Оценивая уровень надежности существующей статистики рынка труда Узбекистана, следует учитывать его сильную фрагментацию. В соответствии с оценками «Добровольного национального отчета о внедрении ГДМ» [Глобальный договор о безопасной..., 2022, с. 1], по оценкам на 2021 г.

[1] Обзор возможностей и ограничений этих моделей можно найти в: [Глазьев, 2020, с. 81].

лишь 6,1 млн человек (или 45,5% рабочей силы на внутреннем рынке труда) пришлось на его наблюдаемую часть – официально работающих, имеющих статус налогоплательщиков[1]. Ненаблюдаемый сегмент – неофициальная занятость, оценивалась величиной в 5,9 млн человек (или 44,0% рабочей силы на внутреннем рынке труда), а 1,4 млн человек (10,5%) были отнесены к категории безработных.

Еще сложнее оценить трудовую миграцию. Большинство оценок указывает на то, что в последние годы численность трудовых мигрантов из Узбекистана может составлять от двух до трёх млн человек[2]. При этом данный сегмент, не имеющий надежных источников информации и будучи наиболее динамичным, оказывает наибольшее воздействие на оценку динамики занятых. Последняя рассчитывается исходя из экономически активного населения (регистрируемая категория населения), за вычетом учащихся в трудоспособном возрасте, трудовых мигрантов, незанятого в экономике населения трудоспособного возраста (в случае Узбекистана – преимущественно женщин).

Все это делает оценку занятых в экономике Узбекистана крайне ненадежной. Это подтверждается следующими фактами.

А) Расхождениями в оценках общей численности занятых в Узбекистане, получаемых из различных официальных и авторитетных информационных источников. Среди них Национальное статистическое агентство Республики Узбекистан; научный информационный ресурс Pen Word Table[3], который используется во многих исследованиях причин различий в уровнях экономического развития отдельных стран и регионов мира [Yormirzoev, 2021; Aghion, Howitt, 2007], а также информационный ресурс Международной организации труда, ILO. Как следует из приведенных на рисунке 2 данных, разрыв в оценках превышает 2 млн занятых, или свыше 30% от численности работников наблюдаемого сегмента рынка труда республики.

Важно и то, что расхождения имеют место не только в оценке величины, но и направлений изменения численности занятых. Так, если для 2018 г. Национальное статистическое агентство Узбекистана и информационный ресурс Penn World Table показали сокращение занятости, то ILO – ее прирост. Отмечаемые расхождения могут быть вызваны как различиями в используемых методах оценки ненаблюдаемых сегментов рынка (эпизодические выборочные обследования домохозяйств, проводимые Национальным статистическим агентством Узбекистана, и моделирование,

[1] Перечисляющие подоходный налог или налог на самозанятых.

[2] В 2019 г. Агентство по трудовой миграции оценивало численность трудовых мигрантов от 2,6 до 3,0 млн человек, из которых 1,6 млн работали в России. К сентябрю 2023 года 2,1 миллиона узбекистанцев находились в трудовой эмиграции [Бегство из-за климата..., 2024].

[3] Информационный ресурс с макроэкономической статистикой, сформированный американскими экономистами для межстрановых сопоставлений ключевых макроэкономических и аналитических индикаторов с учетом принципов национальных счетов и требований сопоставимости стоимостных индикаторов. Последняя версия 10.0 Penn World Table содержит 48 переменных для 183 стран. Начальной точкой отчета для большинства временных рядов является 1950 г., а конечной – 2019 г. [Penn Word Table, 2024].

используемое ILO), так и новыми вызовами, обусловленными ростом глобальной нестабильности, а также слабостью существующих институтов госуправления, не адекватных этим вызовам.

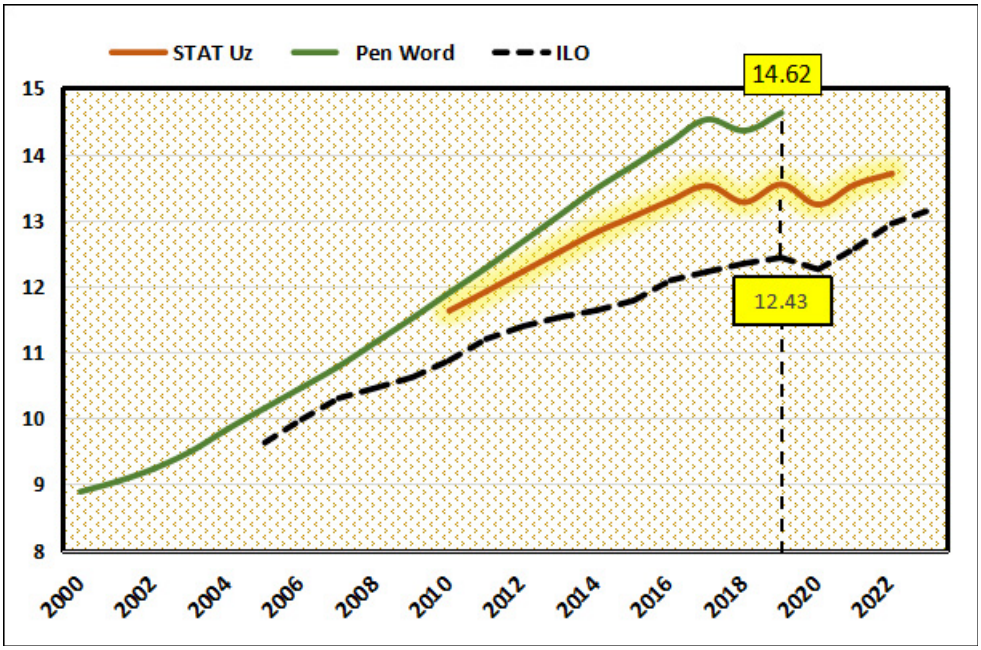

Рис. 2. Динамика численности занятых в Узбекистане по оценкам различных организаций (в тыс. чел.)

Источники: разработано автором по данным [Агентство статистики..., 2024; Международная организация труда, 2024; Penn World Table, 2024].

Б) Несоответствием величины показателя трудовых ресурсов сумме величин занятых, трудовой миграции и численности безработных. Величина трудовых ресурсов в Узбекистане в период 2017–2019 годов оценивалась в диапазоне от 18,7 до 18,9 млн человек, а численность трудоспособного населения – от 18,5 до 18,8 млн человек (данные официальной статистики). В свою очередь, экономически неактивное население оценивалось численностью в 4,1–4,4 млн человек, в том числе обучающиеся с отрывом от производства 1,5–1,6 млн человек, женщины по уходу за ребенком до 2-х лет 1,8–1,9 млн человек, не желающие или не имеющие возможность работать – 0,7–0,9 млн человек. Разница между трудоспособным и занятым населением в этот период составляла от 5,0 до 5,5 млн человек (данные официальной статистики). Если вычесть из нее численность экономически неактивного населения (4,1–4,4 млн человек), то остаток в 0,9–1,1 млн человек должен включать в себя внешнюю трудовую миграцию и безработных. Однако это никак не согласуется даже с оценкой по миграции, которая составляла в тот период от 2,6 до 3 млн работников [Пути эффективного использования …, 2021].

Все это свидетельствует о низкой надежности статистики по занятым в Узбекистане и невозможности ее использования в прогнозно-аналитических расчетах с использованием классической модели Солоу и ее модификаций.

Аналогическая ситуация характерна и для большинства других постсоветских государств, особенно тех, где наблюдается высокая интенсивность потоков трудовой миграции.

Альтернативные подходы к моделированию фактора труда: модели «затраты-выпуск»

В условиях проблематичности использования традиционных способов экономического моделирования повышается актуальность задачи поиска других, альтернативных подходов к анализу и прогнозированию рынка труда. Одним из них является использование подхода «затраты-выпуск» [Miller, Blair, 2009] с включением в модель блока труда с акцентом на его наблюдаемую часть. Достоинство подхода – оптимальное сочетание трех основополагающих принципов моделирования: теоретическое обоснование модели (система национальных счетов, равенство ресурсов и использования, производственная функция Леонтьева, кейнсианская теория роста экономики под воздействием увеличения конечного спроса); возможность отразить профиль экономики (путем выделения отраслей специализации, отраслевой структуры экономики, отражения всего многообразия технологических взаимосвязей между ее отраслями); достаточно надежная статистическая база (поскольку все строки и столбцы таблицы сбалансированы по различным критериям равенства спроса и предложения, ресурсов и их использования, а численность занятых в отраслях экономики отражает наблюдаемую часть рынка труда).

Подход «затраты-выпуск» может быть использован для оценки реакции рынка труда на внешние шоки. Общая схема каналов воздействия внешних шоков на экономику и рынок труда с использованием метода «затраты-выпуск» представлена на рисунке 3.

Основные отличия этого подхода от традиционных моделей и их модификаций заключаются в следующем: а) вместо экзогенно задаваемого предложения труда, анализируется спрос на труд (эндогенная, рассчитываемая переменная); б) режим долгосрочных прогнозов заменяется на оценку краткосрочной реакции экономики (ее тестирование на внешние шоки); в) весь рынок труда заменяется на его наблюдаемую часть (количество налогоплательщиков).

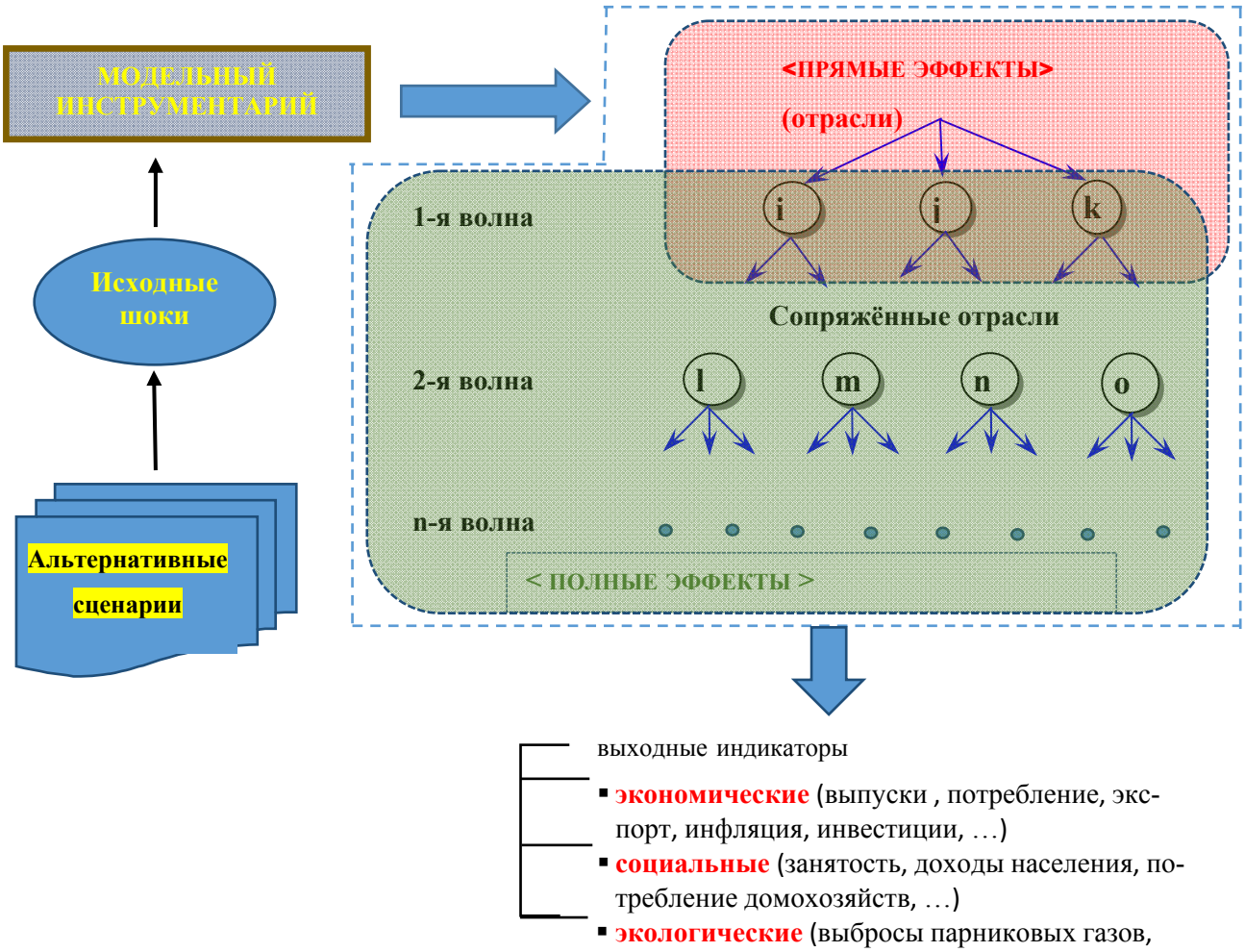

Рис. 3. Логическая схема моделирования последствий шоков внешней нестабильности на экономику и рынок труда

Источник: разработано автором

При проведении практических расчетов моделировались последствия реакции рынка труда на введение ограничений по импорту конкретных товаров и услуг в Узбекистан. Описание самой модели и алгоритмы расчета приведены в [Чепель, 2022]. Модель позволяет оценивать воздействие импортных шоков в виде сокращения выпуска (продукции) по отраслям, косвенные и полные эффекты для отраслей, экономики в целом, социальной сферы и экологии (рис. 2). Взаимосвязь между сокращением выпуска продукции по отраслям и спросом на труд моделируется следующим образом:

$$\Delta Lab_j = LI_j \; \Delta x_j(\Delta m_k) \quad (2)$$

где ΔLab_j – изменение (сжатие) спроса на труд в **j**-й отрасли; LI_j – трудоемкость выпуска x_j **j**-й отрасли; $\Delta x_j(\Delta m_k)$ – изменение выпуска **j**-й отрасли при сокращении импорта на Δm_k **k**-го вида товаров / услуг.

Наиболее трудоемкими отраслями в экономике Узбекистана являются образование и здравоохранение (31–33 единицы занятых на один млрд сум оказанных услуг / выпуска), хлопководство (24 ед.), доставка еды (17,5), производство одежды (8), торговля и автосервис (6) при среднеотраслевой оценке по экономике, равной 5 единицам. При этом основной человеческий капитал (по доле специалистов с высшим образованием) сосредоточен в финансовой и страховой деятельности (62%), образовании (58%), информации и связи (46%) [Труд и занятость..., 2023, с. 34].

Ниже, в таблице 1, показана реакция экономики и рынка труда на внешние шоки со стороны ограничения импорта древесины (сценарий № 1) и топлива (сценарий № 2).

Таблица 1

Реакция отраслей экономики и рынка труда Узбекистана на шоки сокращения импортных поставок древесины и продукции нефтепереработки (на 300 млн долл. по каждой позиции), спад в % к базовому уровню[1] – какому?*

Позиции критичес-кого импорта	Сокращение выпуска в ведущих отраслях сельского хозяйства			Сокращение занятости на рынке труда (един. занятых)		Ухудшение социальных индикаторов (экономика в целом)	
	Зерновые	Овощи, фрукты	Живот-новодство	всего	в т. ч. в отраслях с/х	Сокращение зарплаты	Сокращение налоговых поступлений
Древесина	0,09	0,07	0,01	15617	107	0,33	0,42
Продукты неф-тепереработки	0,53	0,49	0,32	7398	616	0,17	0,24

* Источник: расчеты автора

Анализ результатов моделирования позволяет сделать ряд важных для практики выводов:

– несмотря на одинаковый по силе шок (сокращение импорта на 300 млн долл.), эффекты для экономики Узбекистана отличаются по сценарию № 1 («Древесина») и сценарию № 2 («Продукты нефтепереработки»): сокращение импорта древесины имеет почти в два раза более сильный негативный макроэкономический эффект (в виде уменьшения налоговых поступлений), чем такое же сокращение импорта нефтепродуктов;

– сокращение импорта продукции нефтепереработки оказывает более значительное влияние на ведущие отрасли сельского хозяйства республики (вызывая спад производства продукции), чем уменьшение импорта древесины. Вследствие этого сокращение занятости в сельском хозяйстве, как показали расчеты, в случае шока со стороны импорта нефтепродуктов будет в шесть раз выше (606 / 107), чем в случае шока со стороны импорта древесины;

[1] Под базовым уровнем понимается значение соответствующего индикатора в отчетной таблице «Затраты-выпуск» (состояние условного равновесия, до воздействия шока). Например, сокращение сбора зерновых на 0,53% при сокращении поставок продукции нефтепереработки на 300 млн. долл. для всей экономики и населения означает спад выпуска в зерноводстве на 15951*0,53*0,01 = 85,2 млрд. сум, где 15951 млрд. сум – отчетное (базовое) значение выпуска по подотрасли сельского хозяйства «зерноводство». Величина спада по экономике в целом составит 2277 млрд сум.

– учитывая, что основная масса бедного населения страны сосредоточена в сельской местности, шок от ограничения импорта дизтоплива и другой продукции нефтеперерабатывающей промышленности может обострить проблему бедности в большей степени, чем шок от ограничения импорта древесины.

Аналогичные оценки можно получать и по другим критически важным для республики позициям импорта.

Влияние на экономику и рынок труда религиозного фактора

В настоящее время все большую актуальность при анализе рынка труда как в Узбекистане, так и в других странах Евразии приобретает использование социологических методов, в том числе в связи с усилением религиозного фактора в жизни общества.

В последние годы появляется все больше исследований, свидетельствующих о неоднозначном влиянии религии на рынок труда. Многое зависит как от самой религии (ислам, католицизм, буддизм и т.д.), так и от уровня развития конкретной страны. Устоявшимся мнением является то, что религия может влиять на экономику через отношение людей к труду, социальный капитал, уровень социальной устойчивости общества (отсутствие конфликтов на религиозной почве) [Аузан, 2021]. Причем в более развитых странах преобладает отношение к труду как к фактору, позволяющему индивидууму самовыражаться и развиваться – в отличие от менее развитых стран, где труд трактуется как средство выживания.

Для получения более конкретных выводов ряд ученых практикует сочетания социологических исследований и эконометрики, связанной с анализом панельной статистики. Например, таким образом Р.М. Макклири и Р.Дж. Барро проверяли гипотезу о том, что религия влияет на результаты экономической деятельности главным образом посредством распространения и поддержания религиозной веры [Barro, McCleary, 2003]. Последняя, в свою очередь, влияет на формирование таких личностных характеристик и особенностей поведения, как честность, трудовая этика, склонность к сбережениям, доверие. Исследователи опирались на два показателя религиозности – религиозные верования (а именно веру в загробную жизнь, существование ада и рая) и участие в религиозной жизни (посещение церкви). При анализе использовались данные международных статистических исследований посещения церквей и данных о верованиях за период 1981–1999 гг. по 41 стране (результаты социологических обследований). В качестве зависимой переменной был взят рост ВВП на душу населения.

Макклири и Барро смогли установить положительный эффект религиозной веры (веры в существование ада) как фактора, определяющего поведенческие паттерны, на трудовую активность и экономический рост. Одновременно было выявлено негативное влияние высокого уровня посещения церкви на экономический рост. Этот факт исследователи объясняют тем, что «религиозный

сектор» начинает потреблять больше человеческих ресурсов (например, времени, затрачиваемого на религиозную деятельность) при фиксированном продукте (религиозной вере), производимым данным сектором. Таким образом, снижение доли населения, принимающего участие в религиозных практиках, расширяет рынок труда и способствует экономическому росту.

Касательно такой распространенной в Евразии религии, как ислам, среди исследователей распространено представление о его негативном влиянии на предпринимательскую активность. Однако необходимо иметь в виду недостаточное количество эмпирических работ, опираясь на которые, можно было бы однозначно подтвердить или опровергнуть подобное мнение.

Тем не менее, следует отметить, что в исламской культуре велика роль фатализма. Это снижает мотивацию индивида, в том числе в сфере предпринимательства, предпринимать какие бы то ни было усилия по развитию и изменению своей деятельности, что, в свою очередь, негативно сказывается на качестве конкурентной среды. Согласно известному американскому социологу Хантингтону [Huntington, 1993] и ряду других экспертов, экономическое развитие и предпринимательскую деятельность тормозят такие черты исламской культуры, как недоверие к научному знанию, высокая степень консерватизма и традиционализма [I Think Islam..., 2017].

Другие исследователи [Zelekha, Avnimelech, Sharabi, 2014] приходят к выводу, что мусульмане обладают относительно низким внутренним локусом контроля, а также менее склонны к риску, чем, например, христиане. Одно из доказанных негативных экономических последствий исламизации общества – ограничение роли женщин в экономике [Korotayev, Issaev, Shishkina, 2015].

Имеется также эмпирическое исследование продолжительности соблюдения поста Рамадан как фактора, связанного с предложением труда, на экономический рост в мусульманских странах [Campante, Yanagizawa-Drott, 2013]. Проведенный межстрановый эконометрический анализ подтвердил гипотезу об отрицательном влиянии продолжительности этой религиозной практики на экономику (по крайней мере в краткосрочном периоде) в обществе, в котором преобладает исламская религия.

Однако существует и противоположная точка зрения, согласно которой, ссылаясь на успешный опыт развития Саудовской Аравии, ОАЭ и ряда других арабских стран, ряд экспертов утверждает, что исламская религия, по крайней мере, не препятствует прогрессу в сфере экономики [Семенов, 2023]. В частности, отмечается, что экономический прогресс в этих странах, проявляющийся как в росте доходов населения, так и внедрении инновационных технологий во многих отраслях и сферах деятельности, не сопровождался обязательным пересмотром идеологических установок и системы ценностей. Арабские монархии Персидского залива показали пример того, как можно сохранять традиционное общество и традиционные ценности, которые для этих обществ неразрывно связаны с исламом и нормами ислама, но при этом внедрять инновационные техноло-

гии, создавать современную экономику и финансы, опережая некоторые государства Европы в своем развитии.

Вместе с тем, большинство экспертов увязывает экономические успехи стран Залива с рациональным использованием значительных доходов от добычи и экспорта углеводородов [Чикризова, 2019], с эффективными мерами по ограничению коррупции, а также с жесткой политикой в области миграции иностранной рабочей силы, которая доминирует на рынке труда в этих государствах. Все это свидетельствует о сложности данной проблемы, необходимости учета культурно-исторического наследия и особенностей сложившейся модели развития конкретного государства мира.

Что касается Узбекистана, для которого этот вопрос имеет особое звучание, то в отсутствие конкретных исследований по этой проблеме сложно делать выводы о роли ислама в развитии экономики республики. Первым шагом на этом пути могло бы стать социологическое исследование домохозяйств на предмет их отношения к исламу и вовлеченности в религиозные практики.

Одна из возможных гипотез, изучаемых при этом, – до какой степени приверженность исламским канонам препятствует либо не препятствует росту доходов и благосостояния домохозяйств. Для этого должны быть построены ранжированные значения качественной шкалы уровня религиозности домохозяйства (в направлении роста уровня религиозности). Например, от вопроса «*Разделяет ли глава семьи (или большинство членов домохозяйства) атеистические убеждения?*» до вопроса «*Считают ли они необходимым придание отдельным нормам шариата силу закона (например, одежда для женщин, скрывающая ее внешность)?».*

Такой же подход следует использовать и для оценки уровня доходов и благосостояния доходов домохозяйств: от минимального уровня (ответ на вопрос «*Хватает ли вам средств на покрытие текущих нужд?»*) до максимального («*Достаточно ли ваших средств для ежегодного полноценного отдыха (лечения) за рубежом?*»). Проведение анкетного обследования домохозяйств и обработка полученных при этом результатов с использованием эконометрических методов позволит получить достаточно объективные ответы на вопрос о влиянии ислама на рынок труда в Узбекистане и экономику республики в целом.

Заключение

Использование традиционных макроэкономических моделей с показателем затрат труда в качестве одного из основных факторов роста для стран с формирующимися рынками наталкивается на объективные ограничения. Они связаны как с жесткостью этих модельных конструкций, не позволяющих отразить в них специфические черты и проблемы экономики конкретного государства, так и неполнотой и ненадежностью существующей статистики по рынку труда в целом. В этих условиях более продуктивными представляются альтернативные подходы к анализу и про-

гнозированию рынка труда, которые могут стать практическим инструментом в управленческих технологиях. Это определяет перспективность таких подходов и целесообразность их дальнейшего развития.

Список литературы

1. Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан. – URL: https://stat.uz/ru/ (дата обращения 18.03.2024).
2. Аузан А. Культурные коды экономики: как религия влияет на экономический успех // Forbes.ru. – 2021. – 10.07. – URL: https://www.forbes.ru/forbeslife/441929-kul-turnye-kody-ekonomiki-kak-religia-vliaet-na-ekonomiceskij-uspeh (дата обращения 29.04.24)
3. Бегство из-за климата или экспорт рабочей силы. Как миграция влияет на жизнь узбекистанцев. – 2024. – 24 февраля. – URL: https://podrobno.uz/cat/obchestvo/begstvo-iz-za-klimata-ili-eksport-rabochey-sily-kak-migratsiya-vliyaet-na-zhizn-uzbekistantsev/ (дата обращения 18.03.2024).
4. Глазьев С.Ю. Управление развитием систем хозяйствования в государствах Евразии / Научный совет РАН по комплексным проблемам евразийской экономической интеграции, модернизации, конкурентоспособности и устойчивому развитию, Университет при Межпарламентской Ассамблее ЕврАзЭС. – Санкт-Петербург, 2020. – Т. 1. – 368 с.
5. Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции (International Migration Review Forum (2022). // UN Migration и другие международные и национальные организации. – 2022. – 10 с.
6. Международная организация труда (ILO). – URL: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/langen/index.htm (дата обращения 18.03.2024).
7. Пути эффективного использования трудовых ресурсов и повышения занятости населения в регионах Республики Узбекистан // Современные технологии управления. – 2021. – № 3 (96). – URL: https://sovman.ru/article/9606/ (дата обращения 18.03.2024).
8. Семенов К. Шариат прогрессу не помеха: почему так быстро развиваются арабские монархии // NEWS.ru. – 2023. – 13 января. – URL: https://news.ru/near-east/shariat-progressu-ne-pomeha-pochemu-tak-bystro-razvivayutsya-arabskie-monarhii/ (дата обращения 18.03.2024).
9. Труд и занятость в Узбекистане. 2023: стат. сб. // Агентство по статистике. – Ташкент, 2023. – 150 с.
10. Чепель С.В. Возможности метода затраты-выпуск в оценке импортозависимости национальной экономики // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник / РАН, ИНИОН. – 2022. – Выпуск 17, часть 1. – С. 558–564.
11. Чикризова О.С. Саудовская модель развития для «мира ислама»: особенности и ограничения // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия Международные отношения. – 2019. – Т. 19, № 4. – С. 545–565.
12. Aghion P., Howitt P. Appropriate Growth Policy: A Unifying Framework // Journal of the European Economic Association. – 2007. – Vol. 4. – P. 269–314.
13. An Z., Ghazi T., Prieto N.G. Okun's Law: Unfit for Low and Lower Middle Income Countries? / IMF. Workshop on Global Labor Markets. OCP Policy Center. – 2017. – 28 p.
14. Azerbaijan – Country Economic Memorandum. – Washington, D.C.: The World Bank Group. – 2022. – 246 p.
15. Barro R.J., McCleary R.M. Religion and economic growth across countries // American sociological review. – 2003. – Vol. 68, N 5. – P. 760–781.
16. Campante D., Yanagizawa-Drott D. Does Religion Affect Economic Growth and Happiness? Evidence from Ramadan. – 2013. – 45 p. – (Center for International Development at Harvard University. Working Papers; № 274).
17. Huntington S.P. The Clash of Civilizations? // Foreign Affairs. – 1993. – № 72(3). – P. 22–49.
18. I Think Islam Hates Us. The Editorial Board // The New York Times. – 2017. – 26 January.
19. Korotayev A.V., Issaev L.M., Shishkina A.R. Female Labor Force Participation Rate, Islam, and Arab Culture in Cross-Cultural Perspective // Cross-Cultural Research. – 2015. – № 1(49). – P. 3–19.
20. Mavrodi A.G., Kolias G., Karamanis K. An empirical analysis of Okun's law at a regional level: evidence from the NUTS 2 European regions // Applied Economics. – 2023. – P. 1–21.
21. Miller R., Blair P. Input–Output Analysis. Foundations and Extensions. Second Edition. – Cambridge: Cambridge University Press, 2009. – 737 p.
22. Penn World Table. – URL: https://econdata.com/databases/imf-and-other-international/penn-world-table/ (дата обращения 18.03.2024).
23. Yormirzoev M. Economic Growth and Productivity Performance in Central Asia // Comparative Economic Studies. – 2021. – № 64. – P. 520–539.
24. Zelekha Y., Avnimelech G., Sharabi E. Religious institutions and entrepreneurship // Small business economics. – 2014. – Vol. 42, N 4. – P. 747–767.

PROBLEMS OF LABOR MARKET ANALYSIS AND FORECASTING IN EMERGING MARKETS: THE EXAMPLE OF UZBEKISTAN

Sergey Chepel

Doctor of Economics, Chief Researcher Institute of Macroeconomic and Regional Studies under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan (Tashkent, Uzbekistan), swchep@mail.ru

Annotation. *The possibilities of using traditional macroeconomic models with an indicator of labor costs as one of the main growth factors are analyzed. Using the example of Uzbekistan, the limitations of this approach are justified due to the incompleteness and poor quality of existing statistical reporting on the labor market. Alternative approaches are proposed that focus on more reliable statistical reporting and on the results of sociological research that have a higher practical value.*

Keywords: *Republic of Uzbekistan; labor market; macromodels; input-output approach; import shocks; labor activity.*

For citation: Chepel S.V. Problems of employment analysis and forecasting in emerging markets: the example of Uzbekistan // Social Novelties and Social Sciences. – 2024. – No. 2. – P. 49–62.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.03

ТОЧКА ЗРЕНИЯ

УДК 331.542

МОНИТОРИНГ НОВЫХ ПРОФЕССИЙ И ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Перова Ирина Тимофеевна[1]

Кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Центра развития профессиональных квалификаций ФГБУ Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, Россия; iperova16.05@mail.ru

Аннотация. *В статье рассматривается обоснованность разграничения новых, развивающихся и исчезающих профессий в целях получения актуальной информации об изменении профессионально-квалификационного состава занятых на рынке труда. Анализируются факторы, влияющие на возникновение новых профессий и трудовых функций. Даются определения новых, развивающихся и исчезающих профессий, предложены основные их признаки, в соответствии с которыми разработаны направления мониторинга изменения профессий и трудовых функций. Рассмотрены вопросы организации и проведения мониторинга новых и развивающихся профессий.*

Ключевые слова: *Россия; рынок труда; новые технологии; новые профессии; развитие профессии, исчезающие профессии; мониторинг.*

Для цитирования: Перова И.Т. Мониторинг новых профессий и трудовых функций: методологический подход // Социальные новации и социальные науки. – 2024. – № 2. – С. 63–74.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI:10.31249/snsn/2024.02.04

Рукопись поступила 15.04.2024

Принята к печати 15.05. 2024

[1] © Перова И.Т., 2024.

Введение

Обеспечение устойчивости социально-экономического развития России в ближайшие годы связано с достижением технологического суверенитета. Ориентиры развития экономики, сформулированные в Концепции технологического развития на период до 2030 года [Распоряжение Правительства РФ от 20.05.2023 № 1315-р..., 2023], предполагают разработку и внедрение новых для России технологий, как сквозных, так и критически важных для соответствующих отраслей.

Внедрение современных технологий во многих случаях сопровождается изменением уже существующих профессий или возникновением новых. В меняющихся условиях у работодателей растет спрос на работников, владеющих актуальными знаниями и умениями. Для предотвращения нарастания структурных диспропорций на рынке труда необходима оперативная организация обучения работников востребованным компетенциям. Актуальная информация об изменениях в содержании существующих профессий и появлении новых профессий позволяет своевременно трансформировать действующие и разрабатывать новые образовательные программы (включая программы дополнительного профессионального образования), профессиональные стандарты и федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОСы) [Перова, 2022, с. 432], а также информировать выпускников школ и другие категории трудоспособного населения о новых профессиональных направлениях развития трудовой карьеры.

Российский и зарубежный опыт определения новых профессий

Какие технологии будут применяться в будущем, какими станут предприятия, какие профессии и компетенции будут востребованы через 20–30 лет – все это необходимо представлять для прогнозирования развития экономики и общества. Однако очевидно, что какие-то ожидания не станут реальностью и сохранятся в истории как футуристические образы.

Прагматический смысл изучения изменения профессий, трудовых функций и компетенций заключается в том, чтобы избежать структурной безработицы и квалификационного разрыва на рынке труда. Полученные в ходе исследований результаты позволяют обеспечить оперативное реагирование системы образования на изменения спроса на специалистов, владеющих новыми компетенциями. Таким образом, возникает научно-практическая задача выявления изменений в профессионально-квалификационном составе рынка труда в среднесрочной перспективе, т.е. в ближайшие 5–10 лет.

В России в последние годы появился ряд исследований, в которых приводятся перечни новых профессий. К их числу следует отнести «Атлас новых профессий», «Атлас профессий будущего» (составлен Высшей школой экономики), «Список профессий будущего» (составлен рекрутинговой компанией «HeadHunter»), «150 профессий будущего» (проект РБК) и другие [Отчет о научно-исследовательской..., 2023, с. 9].

Как правило, новые профессии в России в настоящее время отождествляют с «футуристическими образами» или с уже достаточно давно существующими профессиями, но в которых появляются (ожидается появление) новые трудовые функции.

В «Атласе новых профессий» таковые определяются на основании образов будущего, сформулированных по результатам десятков форсайт-сессий [Атлас новых профессий..., 2021, с. 21]. К числу новых отнесены, например, такие профессии, как архитектор алгоритмов межмашинных (m2m) транзакций[1], архитектор живых систем[2], программист квантовых компьютеров[3]. Одновременно к новым относятся также профессии, которые существуют достаточно давно, но в них появились / должны появиться новые трудовые функции. Так, рассматривается профессия «виртуальный адвокат», т.е. «специалист по удаленному юридическому сопровождению через сеть, в том числе по нормам законодательства той страны, в которой должно вестись дело (вне зависимости от страны, в которой практикует сам юрист)» [Атлас новых профессий..., 2021, с. 74]. По сути, это профессия «адвокат», у которой в силу внедрения информационно-коммуникационных технологий появилась новая трудовая функция.

Сейчас многие специалисты работают на условиях удаленной занятости, однако это не означает, что одномоментно их профессии стали новыми. В данном случае, вероятно, целесообразно говорить о развитии профессий, появлении дополнительных, новых трудовых функций и, соответственно, о возникновении потребности в новых квалификациях и навыках (компетенциях).

Авторы списка профессий будущего, составленного рекрутинговой компанией HeadHunter, исходили из того, что «навыки будущего – это навыки, которые пригодятся нам завтра» [Профессии будущего..., 2019]. Появление новых профессий они связывают с возникновением технологий, о которых «мы мало знаем» [Профессии будущего..., 2019]. Анализируя предложенный ими список, можно предположить, что профессии будущего отождествляются с только зарождающимися, возникающими профессиями, с некоторыми футуристическими образами.

---

[1] Специалист, продумывающий оптимальные алгоритмы финансовых транзакций в Интернете вещей, исключающие из процесса человека (но учитывающие предпочтения пользователей) [Атлас новых профессий..., 2021, с. 144].

[2] Специалист по планированию, проектированию и созданию технологий замкнутого цикла с участием генетически модифицированных организмов и микроорганизмов. Такой профессионал будет незаменим в автономных городах – он рассчитает необходимую мощность биореакторов, разработает проекты городских ферм и тщательно продумает систему переработки мусора [Атлас новых профессий..., 2021, с. 161].

[3] Специалист, который создает языки квантового программирования, алгоритмы и конечное программное обеспечение [Атлас новых профессий..., 2021, с. 186].

В перечне, составленном РБК, профессии будущего определяются как «профессии на стыке нескольких дисциплин, которые появятся через 15–20 лет», т.е. это реалистичные профессии, которые уже появились или в ближайшее время появятся [150 профессий будущего..., 2024]. В список включены такие профессии, как онлайн-терапевт, виртуальный хирург, психолог для киборгов, наномедицинский инженер и др. [150 профессий будущего..., 2024]. Следует отметить, что в данном исследовании также отсутствует разграничение между новыми профессиями и профессиями уже существующими, но в которых появились / появятся новые трудовые функции.

Таким образом, отсутствие в России согласованного подхода к определению новых профессий, возникающих в результате внедрения достижений технического прогресса, приводит к тому, что к ним относят и только зарождающиеся профессии (футуристические образы), и новые профессии, которые уже востребованы на рынке труда, хотя и в единичных случаях, и достаточно давно существующие профессии, в которых появились / появятся новые трудовые функции. Это существенно осложняет работу по актуализации и разработке новых профессиональных образовательных программ, программ дополнительного профессионального образования, профессиональных стандартов, ФГОС и пр.

Зарубежный опыт определения новых профессий. В настоящее время в зарубежных исследованиях принято выделять новые профессии, зарождающиеся (только формирующиеся) и развивающиеся профессии. Такая градация обсуждалась в конце 1990-х – начале 2000-х годов и в настоящее время стала общепринятой.

Первоначально возникновение новых профессий было связано с новыми технологиями, предполагающими решение задач, которые ранее отсутствовали, или с появлением принципиально иных способов решения давно существующих задач. Давая определение новым профессиям, Бюро статистики труда США руководствовалось следующими критериями: во-первых, профессии появляются в связи с технологическими изменениями, и, во-вторых, численность занятых этими профессиями должна быть статистически значимой [New occupations emerging..., 1998, p. 28]. В исследовании Центра O*Net новые профессии определяются как профессии, которые «появляются в связи с технологическими изменениями, характерными для новых областей деятельности, в которых они рождаются» [New and Emerging..., 2006, p. 6]. Позднее в определении были уточнены причины, приводящие к появлению новых профессий: «…появляются в результате изменений в технологиях, развития общества, рынков, возникновения новых правил и норм[1]» [New and Emerging..., 2006, p. 6].

В работе О. Кросби «Новые и развивающиеся занятия» отмечается, что часто, исследуя новые профессии, о них говорят как о появившихся недавно. Однако понятие «недавно» является относи-

[1] Речь идет о развитии институциональной среды.

тельным и не имеет точных временных границ. В большинстве исследований это означает, что профессия не включена в самую современную систему классификации профессий [Crosby, 2002].

Помимо новых профессий, которые еще не включены в классификации, но уже получили достаточное распространение, выделяются только зарождающиеся профессии [Crosby, 2002]. Такие профессии еще не востребованы на рынке труда, но, как ожидается, их востребованность будет быстро расти. Хотя нельзя исключать и того, что они не получат заметного распространения.

В исследовании чешских ученых «Что представляют собой новые профессии и навыки и как их можно определить» [What are the new..., 2016, p. 12] авторы также разграничивают новые и зарождающиеся профессии и навыки. И, по их мнению, при определении новых и только формирующихся профессий прежде всего следует учитывать, что они появились относительно недавно и не включены в принятые в данной стране классификации профессий.

В данном исследовании отмечается, что новые профессии могут появляться не только как результат прямого воздействия новых технологий, но и как результат их косвенного воздействия – в результате обособления трудовых функций из других профессий или их объединения. И этот процесс зависит от влияния тех же факторов, что приводят к возникновению новых профессий. Причем в подобных комбинациях необязательно присутствуют новые трудовые функции. Например, распространение информационно-коммуникационных технологий вызвало стремительное развитие интернет-торговли. Одновременно резко выросла численность курьеров, доставляющих заказы, которые часто являются и водителями автотранспорта.

Применение новых технологий приводит не только к появлению совершенно новых профессий, так и к развитию уже давно существующих. Бюро статистики труда США определило развивающиеся профессии как «ранее существовавшие профессии, которые существенно изменились под воздействием тех же изменений» (имеются в виду изменения, вызывавшие появление новых профессий), и «возросла численность занятых этими профессиями» [New and Emerging..., 2006, p. 7].

О. Кросби помимо новых и зарождающихся профессий также выделяет развивающиеся профессии. Эволюция «старой» профессии обусловлена целым рядом факторов, к которым можно отнести появление новых задач, требуемых решения в рамках данной профессии, а также применение новых способов решения давно существующих задач.

Многие исследователи обращают внимание, что в настоящее время давно существующие профессии переживают значительные изменения и эволюционируют под воздействием многообразия факторов, включающих в себя технический прогресс, институциональное развитие и др. [What are the new..., 2016, p. 12].

Подходы к выявлению новых профессий и изменений в существующих профессиях

Факторы, влияющие на возникновение новых профессий и трудовых функций. Процессы развития существующих профессий, появления новых и исчезновение неактуальных профессий про-

исходят на протяжении всей истории развития общества под воздействием таких факторов, как технический прогресс, институциональные изменения и другие мегатренды (как, например, изменение климата, глобализация / деглобализация и т.д.) [Отчет о научно-исследовательской..., 2023, с. 15]. Наиболее значимым фактором, оказывающим влияние на характеристики рабочих мест, профессионально-квалификационный состав и структуру занятых, является технический прогресс. Ускорение внедрения достижений технического прогресса, сокращение времени между промышленными революциями и продолжительности самих промышленных революций – все это убыстряет технологическое развитие и, соответственно, преобразование профессионально-квалификационной сферы.

Следует отметить, что в России в последние тридцать лет большое влияние на изменение профессионально-квалификационного состава рабочих мест, а, соответственно, и на появление новых профессий и трудовых функций, оказывают институциональные изменения. В девяностые годы они были обусловлены переходом от административно-командной системы экономики к рыночной. В результате появился ряд новых для страны профессий, связанных с формированием рыночной инфраструктуры. При этом значительная часть хорошо известных профессий (например, бухгалтер, экономист, финансист) претерпела существенные изменения в связи с появлением новых трудовых функций.

Расширение применения антироссийских экономических санкций в 2022 г. привело к существенному сжатию и даже исчезновению для России многих внешних рынков товаров и услуг. Следствием отсутствия возможности импортировать в необходимых масштабах продукцию / услуги, которые традиционно закупались на внешних рынках, стала необходимость их внутреннего производства[1] [Отчет о научно-исследовательской..., 2023, с. 12]. В данном случае речь идет в том числе о производстве продукции / услуг (а значит, и использовании технологий), которые прежде в стране практически не производились, т.е. новых для нее. Соответственно, возникают новые рабочие места с новыми требованиями к квалификации и компетенциями персонала.

Данные примеры демонстрируют необходимость учета институциональных факторов при изучении изменений профессий. Это существенно расширяет границы понимания как новых, так и развивающихся профессий.

Влияние различных факторов на профессионально-квалификационные характеристики рабочих мест по своей природе не различается: и внедрение в производство достижений технического прогресса, и институциональные изменения предполагают создание новых / изменение существующих видов рабочих мест[2], которые представляют собой новые / измененные объекты прило-

[1] Речь идет не об отказе от импорта, а о снижении зависимости экономики страны от внешних рынков.

[2] В данном случае речь идет о создании новых по содержанию рабочих мест, а не новых в смысле таких же дополнительных.

жения труда. Этот процесс обусловлен, с одной стороны, оснащением рабочих мест, в том числе новыми орудиями, предметами труда и другими материально-техническими средствами. С другой стороны, производство продукции / услуг в этом случае предполагает осуществление новых видов производственной деятельности и выполнение новых трудовых функций. В результате могут произойти как изменения в существующих профессиях, так и возникнуть новые профессии или, наоборот, исчезнуть уже неактуальные [Отчет о научно-исследовательской..., 2023, с. 13].

Рассматривая влияние на профессионально-квалификационные характеристики рабочих мест таких факторов, как технический прогресс и институциональные изменения, следует учитывать два важных момента. Во-первых, речь идет о новых технологиях, новых трудовых функциях, новых профессиях именно для данной страны. Нельзя исключать, что какие-то виды технологий, оборудования, материалов уже применяются в других странах. Однако это не означает, что они не являются новыми для стран, где они прежде не применялись. Кроме этого, необходимо учитывать и неравномерность технологического развития различных отраслей в границах одной страны.

Во-вторых, влияние институциональных изменений, технического прогресса на процесс возникновения новых трудовых функций и профессий, а также исчезновение некоторых прежних на практике не является линейным. Например, автоматизация в виде применения информационно-коммуникационных технологий приводит к замене ручного труда (в особенности рутинных операций) машинным, в результате какие-то профессии исчезают. Вместе с тем внедрение информационно-коммуникационных технологий открывает новые возможности для экономической деятельности (которые ранее отсутствовали), создавая новые (по содержанию) виды рабочих мест с новыми трудовыми функциями.

Определение новых, развивающихся и исчезающих профессий. Для решения практических задач, связанных с развитием системы профессиональных стандартов, актуализацией / разработкой образовательных программ, дисциплин, классификаторов и справочников профессионально-квалификационной сферы и пр., на наш взгляд, целесообразно разграничивать новые, развивающиеся, зарождающиеся и исчезающие профессии.

К развивающимся профессиям можно отнести профессии, которые существовали ранее, но в настоящее время претерпевают изменения, обусловленные внедрением новых технологий (которые ранее отсутствовали / не использовались), а также институциональными преобразованиями. Трансформация профессионально-квалификационных характеристик рабочих мест выражается в появлении новых производственных задач, необходимости для работников осуществлять новые трудовые действия и обладать соответствующими для этого компетенциями, и как следствие – в развитии профессий. Следует отметить, что развивающиеся профессии, как правило, отражены в действующих классификаторах и справочниках профессионально-квалификационной сферы, для них разработаны профессиональные, образовательные и государственные стандарты.

В отличие от развивающихся, новые профессии не упоминаются в действующих классификаторах и справочниках профессионально-квалификационной сферы, но потребность в них уже обозначилась в связи с внедрением новых технологий (которые ранее не существовали / не использовались) и институциональных изменений и будет расти в перспективе.

Сложность в разграничении новых и развивающихся профессий связана с тем, что и в развивающихся, и в новых профессиях одновременно присутствуют как новые, так и достаточно давно существующие трудовые функции. Внедрение передовой технологии и институциональные преобразования могут привести к изменениям в содержании уже известных профессий: появятся новые методы и способы решения существующих задач, что вызовет возникновение новых трудовых действий и трудовых функций. Развитие профессии не исключает и исчезновение каких-то трудовых функций. Однако при появлении или исчезновении отдельных трудовых функций суть профессии не меняется.

Например, профессия «сварщик» существует давно. Основной ее задачей является «соединение» двух кусков металла. Истории известно много способов решения этой задачи. Тем не менее, применение новых способов сварки (например, дуговая сварка, порошковая сварка) не привело к исчезновению профессии «сварщик». Создание новых способов решения основной задачи определяет возникновение новых трудовых функций, что свидетельствует о развитии профессии.

При появлении новых профессий в соответствии с профессионально-квалификационными характеристиками новых видов рабочих мест формируются основные трудовые функции (ранее отсутствовавшие), которые определяют ее содержание и суть. В новой профессии могут также присутствовать трудовые функции, появившиеся прежде, чем она возникла, но без которых невозможно выполнение основных (новых) задач, хотя такие трудовые функции являются второстепенными и не оказывают определяющего влияния на содержание новой профессии.

Причинами исчезновения профессий и трудовых функций является действие тех же факторов, что вызывают появление новых профессий и трудовых функций: технический прогресс, институциональные изменения и т.д. Исчезновение профессий и трудовых функций обусловлено тем, что в результате изменения организационно-технологических характеристик рабочих мест необходимость в осуществлении каких-то трудовых действий человеком отпадает. Например, благодаря автоматизации их выполнение переходит к машинам (роботам, автоматизированным линиям и пр.). Таким образом, к исчезающим профессиям и трудовым функциям относятся те, которые перестают быть востребованными на рынке труда. Это постепенный процесс, зависящий, в том числе, от скорости внедрения и распространения новых технологий в разных отраслях.

Вопросы организации мониторинга новых и развивающихся профессий

При проведении мониторинга возникновения новых и исчезновения неактуальных профессий в России должны учитываться два фактора: ход технического прогресса и институциональные изменения (в данный момент – обусловленные введением антироссийских экономических санкций) [Отчет о научно-исследовательской..., 2023, с. 14].

Поскольку существует отраслевая специфика воздействия этих факторов на производственную деятельность организаций, новые, развивающиеся и исчезающие профессии следует рассматривать в разрезе видов профессиональной деятельности. Соответственно, в рамках каждого вида профессиональной деятельности исследуются профильные профессии. Сквозные профессии рассматриваются в качестве самостоятельных групп для всех видов профессиональной деятельности.

Цель мониторинга изменения профессий заключается в получении оперативной информации о возникновении новых профессий и трудовых функций (преобразовании существующих профессий), а также об исчезновении невостребованных профессий и трудовых функций. Таким образом, мониторинг новых и развивающихся профессий – это оперативная информационно-аналитическая система непрерывного (с одинаковой периодичностью) наблюдения за развитием профессионально-квалификационной сферы.

Для выявления новых, развивающихся и исчезающих профессий могут использоваться различные методы и источники информации: форсайт (научные прогнозы); социологические опросы; результаты переписи населения и обследования рабочей силы (информация Росстата); данные Социального фонда России (информация, содержащаяся в электронных трудовых книжках); Big Data, сформированные на основе баз вакансий и пр.

Одним из наиболее продуктивных методов наблюдения в рамках мониторинга новых и развивающихся профессий является экспертный опрос. Учитывая, что изменения в профессионально-квалификационном составе рабочих мест рассматриваются в среднесрочной перспективе, в качестве единицы наблюдения в экспертном опросе предлагается выбирать организации исследуемой области профессиональной деятельности, а в качестве экспертов – работников этих организаций.

Технологически экспертный опрос в рамках мониторинга новых и развивающихся профессий сложен по своей структуре и предполагает достаточно объемные информационные материалы (перечни профильных профессий и др.) для обеспечения одинакового толкования всеми респондентами поставленных вопросов. Эффективным решением данного вопроса является проведение экспертного опроса в онлайн формате.

Полнота, объективность и качество полученной информации во многом зависит от выбора экспертов. Эксперты, участвующие в мониторинге, должны быть осведомлены о новых передовых технологиях и новых видах оборудования, которые внедряются / могут быть внедрены в ближайшие 5 лет; о производственных задачах, которые решаются при помощи этого оборудования; о но-

вых трудовых функциях, которые могут появиться; о необходимом уровне образования для их выполнения; об ожидаемой потребности организации в работниках, владеющих новыми трудовыми функциями. Для решения вопроса с подбором «уникального эксперта» используется возможность одновременного заполнения одной анкеты несколькими специалистами – экспертами по более узким вопросам. Это обеспечивает получение необходимой информации.

Направления мониторинга изменения профессий определяются в соответствии с признаками новых, развивающихся и исчезающих профессий (представлены в табл. 1).

Таблица 1

Основные признаки новых и развивающихся профессий*

Характеристики	Новые профессии	Развивающиеся профессии	Исчезающие профессии
Причина возникновения / исчезновения	Внедрение новых видов (ранее не применявшихся) технологий и оборудования в результате технического прогресса, институциональных изменений и др. факторов		
Содержание (суть)	Появление новых производственных задач и новых трудовых функций, определяющих новые виды рабочих мест как сферу приложения труда	Изменение содержания, связанное с возникновением новых трудовых функций или исчезновением неактуальных на основе появления новых производственных задач или новых способов их решения	Основные задачи (суть профессии), определяющие трудовые функции, становятся неактуальными
Присутствие в классификаторах и др. справочных документах профессионально-квалификационной сферы	Отсутствует	Как правило, присутствует	Как правило, присутствует
Статистическая значимость на рынке труда	Уже, пусть незначительно, востребована на рынке труда, спрос имеет тенденцию к росту	Востребована на рынке труда, спрос растет	Не востребована на рынке труда или спрос на нее падает

* Источник: составлено автором.

В соответствии с определенными признаками новых, развивающихся и исчезающих профессий (табл. 1) разработаны направления мониторинга, нацеленные на решение задач, связанных не только с выделением новых, развивающихся, исчезающих профессий и трудовых функций, но и с объяснением причин происходящих изменений.

Направления мониторинга новых и развивающихся профессий включают, во-первых, оценку как текущей ситуации в организации, так и перспектив на ближайшие пять лет на основании таких факторов, как изменение объема производства, ассортимента продукции, моральный износ оборудования, применение новых видов оборудования / технологий (ранее не применялись). Анализ данных параметров позволяет оценить влияние технического прогресса и институционального фактора на профессии, а также уловить ситуацию, при которой технология может быть не самой современной, но порождать новые для данной организации профессии и новые трудовые функции.

Следующее направление мониторинга связано с выявлением производственных задач (как новых, так и существовавших ранее), которые будут решаться при помощи новых для организации

видов оборудования и технологий. При этом рассматривается, какие именно новые виды оборудования и технологий применяются, и, что особенно важно, – какие профильные профессии обеспечивают их решение. Полученные данные позволяют не только оценить, какие технологии получат распространение в разрезе профильных профессий, но также интерпретировать информацию о новых, развивающихся и исчезающих профессиях и трудовых функциях, верифицировать информацию о новых трудовых функциях и профессиях.

Ключевое направление мониторинга связано непосредственно с оценкой возникновения новых профессий и выявлением изменений в существующих профессиях в результате применения новых (ранее не применялось) видов оборудования и технологий. Полученные сведения отражают важную информацию, но непосредственно факта появления новой профессии или констатации изменения существующей профессии еще недостаточно для понимания их содержания. В этой связи определяется наименование основных трудовых функций для новых профессий, название новых и исчезающих трудовых функций для существующих профессий. Без знания основных трудовых функций невозможно ни раскрыть содержание новых профессий, ни объяснить характер изменений в содержании существующих профессий [Отчет о научно-исследовательской..., 2023, с. 54]. Данная информация также необходима для уточнения (для существующих профессий) и разработки (для новых профессий) квалификационных требований.

Отдельным направлением мониторинга выступают исчезающие профессии. При их анализе важно понимать, что процесс отмирания неактуальных профессий достаточно длителен и занимает не один год.

Разработанные направления мониторинга составляют основу экспертного опроса, который проводится в организациях с целью получения информации об изменениях в профессионально-квалификационных характеристиках и составе рабочих мест.

Заключение

Разработанные теоретические основы и методические подходы к исследованию новых, развивающихся и исчезающих профессий являются основой мониторинга их изменений. Проведение последнего необходимо для решения практических задач обеспечения организаций работниками, владеющими новыми, востребованными компетенциями и предотвращения квалификационного разрыва на рынке труда.

Мониторинг новых профессий и трудовых функций проводится ФГБУ ВНИИ труда Минтруда России с 2022 г., что позволило выделить новые профессии и трудовые функции в исследованных областях профессиональной деятельности, определить характер влияния новых технологий и институциональных изменений на профессионально-квалификационную структуру занятых.

Список литературы

1. 150 профессий будущего: подборка востребованных специальностей / Корзун А., Абрамов А., Нестеров Н., Кривицкая Е. // РБК Тренды. – 2024. – 10.04. – URL: https://trends.rbc.ru/trends/education/5d6e48529a7947777002717b#p1 (дата обращения 10.04.2024).
2. Атлас новых профессий 3.0 / под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. – Москва: Альпина ПРО, 2021. – 472 с.
3. Профессии будущего, к которым стоит присмотреться подросткам // HeadHunter. – 2019. – URL: https://hh.ru/article/25673 (дата обращения: 10.04.2024).
4. Отчет о научно-исследовательской работе по теме: «Мониторинг новых и развивающихся профессий в областях профессиональной деятельности». Выполнен для Минтруда России / ФГБУ ВНИИ труда Минтруда России. – Москва, 2023. – 128 с.
5. Перова И.Т. Легализация новых профессий: цель и механизм проведения // Актуальные вопросы современной экономики. – 2022. – № 12. – С. 432–440.
6. Распоряжение Правительства РФ от 20.05.2023 № 1315-р «О Концепции технологического развития на период до 2030 года» // Гарант. – 2023. – URL: https://internet.garant.ru/#/document/406931204/paragraph/13/doclist/12341/1/0/0/Концепции%20технологического%20развития%20на%20период%20до%202030%20года:2 (дата обращения 10.04.2024).
7. Crosby O. New and Emerging Occupations // Occupational Outlook Quarterly. – 2002. – Fall. – P. 17–25. – URL: https://webarchive.library.unt.edu/eot2008/20081105122843/http://www.bls.gov/opub/ooq/2002/fall/art02.pdf (дата обращения 10.04.2024).
8. New and Emerging (N&E) Occupations. Methodology Development Report / The National Center for O*NET Development. – Raleigh, NC, 2006. – 45 p.
9. New occupations emerging across industry lines // Monthly Labor Review: The Editor's Desk / US Department of Labor. Bureau of Labor Statistics. – 1998. –08.11. – P. 27–36.
10. What are the new occupations and the new skills and how are they measured? / Beblavý M., Akgüc M., Fabo B., Lenaerts K. – Leuven (Belgium): InGRID, 2016. – 12 p.

MONITORING NEW PROFESSIONS AND LABOR FUNCTIONS: METHODOLOGICAL APPROACH

Irina Perova

Candidate of Economic Sciences, Leading Researcher, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor of Russia (Moscow, Russia), iperova16.05@mail.ru

Abstract. *The article examines the validity of the differentiation of new, developing and disappearing professions in order to obtain up-to-date information on changes in the professional and qualification composition of those employed in the labor market. The factors influencing the emergence of new professions and work functions are analyzed. Definitions of new, developing and disappearing professions are given, their main features are proposed, according to which directions for monitoring changes in professions and labor functions have been developed. The issues of organization and monitoring of new and developing professions are considered.*

Keywords: *Russia; labor market; new technologies; new professions; profession's development, disappearing professions; monitoring.*

For citation: Perova I.T. Monitoring new professions and labor functions: methodological approach // Social Novelties and Social Sciences. – 2024. – No. 2. – P. 63–74.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.04

УДК 331.553

ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ОПТИМИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Лобанов Павел Александрович

Кандидат социологических наук, старший научный сотрудник отдела экономики Института научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН РАН), Москва, Россия; ggs_01@mail.ru

Аннотация. *Проектное управление является важной методологической и практико-прикладной составляющей деятельности по стабилизации макроэкономических процессов. Вместе с тем, выдвигаются предположения о формировании проектной экономики как новой системы хозяйствования, которая приходит на смену рыночной экономике. В статье на основе ретроспективного анализа представлено развитие проектной деятельности, ее теоретическое осмысление, а также различные проекты в государственном секторе и в гиг-экономике, возникающие, в том числе в результате внедрения цифровых технологий в производственные процессы. Подчеркивается, что интенсивное распространение новых моделей хозяйственной деятельности существенно увеличивает гибкость рынка труда, способствуя расширению масштабов частичной и нестандартной занятости. Одновременно возрастает прекарная занятость работников, которая сопровождается обострением противоречий в области социально-трудовых отношений, что негативно сказывается на социально-экономическом положении и повседневной жизни граждан. Предлагаемые меры организационного и правового характера в рамках проектного управления позволяют стабилизировать рынок труда и активизировать процессы инновационного развития.*

Ключевые слова: *проектное управление; проектная экономика; гиг-экономика; трудовые отношения; нестандартная занятость; инновационное развитие.*

Для цитирования: Лобанов П.А. Проектное управление как инструмент оптимизации занятости населения // Социальные новации и социальные науки. – № 2. – С. 75–97.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ doi: 10.31249/snsn/2024.02.05

Рукопись поступила 15.04.2024

Принята к печати 15.05.2024

Введение

Трансформация социально-экономической реальности при переходе на каждый следующий этап исторического развития социума предполагает изменение организации общественных отношений, которые определяют формы хозяйственного взаимодействия и функции конкретных субъектов. Так, преобладание сельскохозяйственного труда и аграрной формы хозяйствования традиционного общества сменилось индустриальной экономикой массового производства и далее – постиндустриальной рыночной экономикой современного типа. Последняя в различных концепциях характеризуется как экономика знаний и обучения, цифровая, инновационная, креативная экономика, а также проектная экономика.

Согласно идее, выдвинутой В.Л. Макаровым, проектная экономика (или проектно-контрактная экономика) – «это особый вид социально-экономической системы», в рамках которой хозяйственная деятельность осуществляется «преимущественно посредством проектов, программ, портфелей проектов и программ» [Макаров, 2013; Юрьева, 2014, с. 7]. «Проектное управление, соответственно, представляет специфическую управленческую деятельность», ориентированную на достижение «запланированных результатов при определенных ресурсных параметрах» [Юрьева, 2014, с. 7]. В контексте современных геополитических условий и специфических российских проблем существенный научный интерес представляет определение возможностей проектного управления для преобразования содержания труда, структуры занятости и социально-трудовых отношений в целом.

Эволюция проектного подхода в управлении

Проблематика проектного управления вернулась в отечественный научный дискурс и практическую деятельность сравнительно недавно. После сложного процесса преодоления последствий распада Советского Союза и проведения рыночных реформ возникла потребность создания в России динамичной экономической модели, способной постоянно производить новое и самонастраиваться, отвечать на новые вызовы, обеспечивать высокий уровень занятости и жизни населения, а также возможность самореализации гражданам страны [Бизнес и власть в России..., 2011, с. 5]. При этом системный вид отечественная экономика приобрела только к началу 2010-х годов. Тогда в результате административной реформы была выстроена управленческая вертикаль, апро-

бирована система стратегического планирования, конкретизированы проблемы и риски в различных отраслях, запущен ряд национальных проектов[1].

Период до 2030 г. стал рассматриваться в качестве «окна возможностей»[2] [Прогноз научно-технологического развития..., 2014], использование которого предполагает реализацию в стране комплекса проектов различного характера. Для этого были созданы специальные управленческие инструменты, прежде всего, Совет при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам [Указ Президента РФ от 30.06.2016 № 306..., 2016], а также сформированы двенадцать национальных проектов [Указ Президента РФ от 7.05.2018 г. № 204..., 2018]. В органах исполнительной власти определена структура организации проектной деятельности[3] [Постановление Правительства РФ от 31.10.2018 № 1288..., 2018]. В отечественных документах стратегического планирования теперь фигурируют такие понятия, как «важнейшие инновационные проекты государственного значения» (связанные с обеспечением национальной безопасности), «инновационные проекты» (направленные на коммерциализацию научных результатов) и «проекты-маяки» (по формированию новых рынков) [Указ Президента РФ от 28.02.2024 № 145..., 2024]. Фактически, на государственном уровне начала формироваться проектная экономика. В то же время наметилось противоречие между процессным и проектным подходами в управлении, каждый из которых направлен на достижение результата с помощью определенного набора действий [Матвеев, Новиков, Цветков, 2005, с. 4].

Например, в сфере стратегического планирования (государства, региона, отрасли, предприятия) результат достигается при помощи регулярного использования стандартных, как правило, не меняющихся технологий, принципов и действий, имеющих преимущественно директивный характер. Проект в данном случае – это вид некоторой задачи с определенными исходными данными и требуемыми результатами. Одновременно это комплект плановой документации, содержащей технико-экономическое обоснование, а также совокупность процессных, технологических и иных мероприятий, скоординированных по целям, срокам и исполнителям. Качество реализации проектов находится в прямой зависимости от эффективности всей системы стратегического планирования, организации этого процесса и наличия необходимых ресурсов. Проектная деятельность такого порядка в значительной степени исследована в научной литературе.

---

[1] «Национальный проект» – проект (программа), направленный на достижение национальных целей развития Российской Федерации и их целевых показателей [Постановление Правительства РФ от 31.10.2018 № 1288..., 2018].

[2] Окно возможностей – ограниченная во времени ситуация, создающая условия для занятия значимых позиций на глобальных и внутренних рынках, технологических прорывов, интеграции в мировые цепочки создания добавленной стоимости, решения крупных социально-экономических проблем [Прогноз научно-технологического развития..., 2014].

[3] «Проектная деятельность» – деятельность, связанная с инициированием, подготовкой, реализацией (включая мониторинг и внесение изменений в проекты) и завершением реализации проектов [Постановление Правительства РФ от 31.10.2018 № 1288..., 2018].

Иное содержание приобретает проектный подход в качестве формы организации совместной деятельности, допуская гораздо большее количество степеней свободы в выборе методов преодоления проблемы. Более того, предполагается непрерывный поиск лучшего варианта решения существующей задачи. Ключевым свойством организационной системы становится реализация творческого потенциала участников и достижение определенного синергетического эффекта от совместной деятельности. При этом на смену классической иерархии приходят новые адхократические[1], сетевые, модульные и другие организационные структуры, направленные на достижение «прорывных» результатов.

В данных условиях термин «проект» приобретает буквальный этимологический смысл (лат. Projectus – «брошенный вперед»). При таком ракурсе к проектам относится довольно широкий спектр реализованных и нереализованных начинаний. Благодаря грандиозным историческим проектам, предвестникам современных, прокладывались новые мировые маршруты, менялись границы государств, формировались новые практики общественного производства. При этом социальные последствия многих начинаний имели не всегда позитивные последствия.

Проектная деятельность в таком понимании направлена на определенную «капитализацию», конвертируемость неконтролируемых и неуправляемых явлений и процессов. Возможность использования в экономической деятельности элементов непредсказуемости сулит суперприбыли, несравнимые как с доходами, получаемыми за счет легальных экономических практик, так и «традиционных» нелегальных [Лушников, 2014, с. 288]. Одновременно убытки и потери от такого рода проектов могут носить катастрофический характер.

Нельзя не отметить определенного социально-исторического своеобразия обществ, в которых проектная деятельность выходит на первый план и создает новые параметры функционирования социальной системы. Всеохватывающий переход от традиционного (инерционного) к инновационному (революционному) ходу развития событий происходит обычно в период смены социально-экономических формаций и перехода социальных систем [Лушников, 2014, с. 284] из одного состояния в другое. Последнее зависит от возможностей решения проблемы количества ресурсов и определения новой структуры потребления. В такие периоды происходит переориентирование (иррационализация) социального действия, проявляющееся в «замене» целерациональной мотивации ценностно-рациональной или, наоборот, ценностно-рациональной – целерациональной [Лушников, 2005, с. 49–50]. Одновременно традиционные легальные практики заменяются харизматическими, основанными на аффективности группового поведения.

[1] Адхократия (от лат. ad hoc, буквально – специально для этого случая, и греч. Κράτος – сила, власть), гибкая, адаптируемая и неформальная форма организации, в которой работают специализированные междисциплинарные команды, сгруппированные по функциям.

Харизматическая легитимизация является попыткой общества выйти из полосы кризиса в ситуации, когда рациональные средства и методы реорганизации потерпели поражение [Лушников, 2005, с. 50]. Абстрагируясь от политологического понимания харизмы, отметим экономический смысл данного феномена, который заключается в исключительной персонификации ответственности за принятые решения. То есть каждый амбициозный проект связан с конкретной личностью, цели которой могут варьировать от придворно-конъюнктурных до культурно-миссионерских.

Благодаря массовой американской культуре, в настоящее время на слуху имена Дж.Р. Оппенгеймера, С. Джобса, И. Маска, Б. Гейтса, деятельность которых связывается с революционными изменениями в науке, технике и технологии. Советский модернизационный проект также ассоциируется с деятельностью целой плеяды выдающихся личностей, в т.ч. Г.М. Кржижановского, И.В. Курчатова, С.П. Королева, В.П. Глушко, Н.Д. Кузнецова, А.Н. Туполева и других. Их подчас революционные проекты создавались под личную ответственность и, даже формально, носили имена инициаторов.

«Рутинизация творческой харизмы» обычно проходит на фоне активизации процессов организации и самоорганизации на разных уровнях общественной системы [Лушников, 2005, с. 50]. Например, революционный период первой четверти XX века в России был отмечен колоссальным количеством проектов (часто авантюрного содержания) в искусстве и литературе, политике, образовании и экономике, некоторые из которых в дальнейшем приобрели системный характер.

Значительное влияние на научное осмысление проектной деятельности в России 1920-х годов оказала концепция тектологии А.А. Богданова (1873–1928)[1] и его трактовка «организационной деятельности» как социальной формы активного отношения к миру, подразумевающего действия по его преобразованию. Согласно логике А.А. Богданова, человек, будучи вовлеченным в проектирование (по собственной ли воле или помимо нее), оказывается одновременно автором и соавтором, субъектом и объектом серии проектов (своих и/или чужих), вследствие чего его экзистенциальный мир необратимым образом изменяется, переживая метаморфозы [Рыбалкина, 2018, с. 78]. Тогда же А.К. Гастев (1882–1939)[2], один из родоначальников отечественной системы научной организации труда (НОТ)[3], предложил программу «социальной инженерии», принципом которой было «превращение каждого станка в исследовательскую лабораторию», где разворачивается «поиск всего нового, рационального, экономного» [Ищенко, Сметана, Федоренко, 2022, с. 22]. Эти

[1] Александр Александрович Богданов – отечественный ученый-энциклопедист, революционный деятель, врач, мыслитель-утопист, писатель-фантаст, один из крупнейших идеологов социализма. Предвосхитил некоторые положения системного подхода и кибернетики [Богданов Александр Александрович, 2024].

[2] Алексей Капитонович Гастев – русский революционер, профсоюзный деятель, поэт и писатель. Теоретик научной организации труда, создатель (1921 г.) и руководитель (до 1939 г.) Центрального института труда в СССР. В настоящее время правопреемником ЦИТ является Национальный институт авиационных технологий (НИАТ) [Гастев Алексей Капитонович, 2024].

[3] Сам термин ввел в оборот Осип Аркадьевич Ерманский (1866–1941) – российский политический деятель (социал-демократ), теоретик в области организации труда, публицист [Ерманский Осип Аркадьевич, 2024].

положения легли в основу деятельности Центрального института труда (ЦИТ, 1921–1940), занимавшегося «рационализацией приемов и методов труда, а также подготовкой рабочих кадров…. Институт был самым крупным и продуктивным научно-исследовательским институтом в области организации труда и управления того времени, сочетая в себе исследовательское, педагогическое и консультационное учреждение». Результаты его работы были не только широко известны и использовались в СССР, но и получили высокую международную оценку (в т. ч. в 1924 г. на Международном конгрессе по НОТ в Праге) [Научная организация труда, 2024]. Более того, «во время беспрецедентного соревнования советских и американских каменщиков в 1931 г. советская система ЦИТ показала себя более эффективной, чем американская система Ф.У. Тейлора» [Научная организация труда, 2024].

После разгрома ЦИТ тематика НОТ в значительной степени «ушла» из отечественного научного дискурса и практики (да и военное время не очень к ней располагало). Передовые позиции в данной области страна утратила, а реально вернулась к вопросам НОТ только в 1960-е годы, начав активно перенимать зарубежный опыт (часто не очень обдуманно).

В других странах за «ревущими двадцатыми» пришли «депрессивные» 1930-е годы. Глобальный экономический кризис того времени четко обозначил проблему модерна – «несоответствия управленческих методов реальной хозяйственной жизни». Зарубежную экономическую практику данного периода часто обозначают как «революцию менеджеров» [Шагеева, 2023, с. 29], теоретически не осознанную в СССР. Избегая оценки применяемых в то время методов и средств, а также достигнутых результатов, следует констатировать возникновение и научную формализацию матричной структуры организации и осуществления сложных проектов.

Матричная (позднее сетевая) организационная структура традиционно связывается с именем американского ученого, последователя кейнсианской теории Л. Гулика (L. Gulick, 1892–1993)[1]. Вопреки принципам традиционной иерархической организации общественного производства, он сделал акцент на децентрализованные структуры управления, межфункциональные связи и временные трудовые (творческие) коллективы. Благодаря этим особенностям матричная организация позволяет интегрировать в проектный процесс неограниченное количество акторов, которые так или иначе имеют отношение к области реализации проекта.

Практически каждая организация имеет предпосылки для развития сетевой организационной структуры, капитализации неформальных связей и оптимизации бюрократического аппарата. Даже религиозные организации в своей основе часто имеют сетевую структуру. Благодаря миссионерам те или иные этические идеалы охватывают все более широкую аудиторию и, соответственно, конфессиональные структуры получают дополнительные ресурсы для развития.

[1] Лютер Хэлси Гулик – американский политолог, директор Института государственного управления Колумбийского университета (США), эксперт в области государственного управления [Luther Gulick (social scientist), 2024].

Традиционно восприимчива к матричным структурам управления сфера искусства и современного шоу-бизнеса. Известным примером является театр «Глобус» в Лондоне, основанный в 1599 г. на деньги группы актеров (по принципу товарищества на паях). При этом здание театра сдавалось внаем другим актерским труппам [Астафьева, 2015].

Девизом любого театра может служить фраза «Весь мир – театр». Если художественный смысл данного слогана имеет существенный романтический флер, то экономическое содержание подчеркивает сетевой – антрепризный характер театральных постановок. В настоящее время антреприза (от фр. Entreprise – предприятие) является одной из основных форм организации театрального дела, в рамках которого театральная компания или антрепренер (в России это – «Главконцерт», Международное концертное агентство «Мосшоу», Международное театральное агентство «Арт-Партнер XXI», Театр Мюзикла, «Ультра Продакшн» и др. [Анализ рынка театральных..., 2021]), приглашает для участия в художественном проекте актеров и представителей иных творческих профессий (сценаристов, режиссеров, костюмеров и пр.) из различных театров. Данный подход позволяет актеру (человеку творческой профессии), оставаясь трудоустроенным по основному месту работы в репертуарном театре, иметь дополнительный, часто значительный, источник доходов в телевизионных, концертных или корпоративных проектах. Преимущество такой организации творческого процесса состоит в популяризации и привлечении дополнительных средств на развитие театрального дела и даже возникновении произведений искусства мирового уровня.

В данном ракурсе организация проектной деятельности предполагает наличие некой сетевой инфраструктуры поддержки инициатив и рационализаторских предложений, которая обеспечивает эффективную интеграцию усилий участников для реализации оформленных проектов. При этом основной технологией организации производственного процесса становится субконтрактация – целенаправленное ограничение собственного функционального пространства за счет привлечения внешних подрядчиков.

Особенности современных экономических проектов

Современная динамика в любой сфере деятельности артикулируется исключительно в «духе проектов»: политические проекты, имиджевые, рекламные, образовательные проекты и т.п. Если в общественном сознании выполнение практически любой задачи превращается в проект, то в социально-трудовой сфере формируется новый тип трудовых отношений [Барков, Романцева, 2021, с. 404], при котором работнику оплачивается не процесс его работы, а непосредственно уникальный результат. В итоге возникает новая модель хозяйственных отношений, получившая название гиг-экономика (гигономика), в основу которого положен жаргонный термин «gig» (разовое оплачиваемое выступление).

В широком смысле гигономика – это распространение новых видов частичной занятости и краткосрочных контрактов вместо долгосрочных трудовых отношений с работодателем на основе штатного трудоустройства [Лапидус, Полякова, 2018, с. 74]. Возможность развития подобных экономических отношений появилась в результате интенсивного внедрения цифровых технологий и, вслед за этим, существенной либерализации (повышения гибкости) рынка труда. Интернет, мобильные технологии, технологии Индустрии 4.0 позволяют организациям существенно снизить издержки производства и повысить производительность труда за счет технологий аутсорсинга, аутстаффинга, краудсорсинга, частичной или нестандартной занятости. Одновременно работники различных профессий получают возможность творческой самореализации, дополнительного дохода, гибкого графика, работы в дистанционном формате, фриланса. Если изначально подобные условия трудовой деятельности были характерны для IT-специалистов и работников творческих («креативных») профессий, то в настоящее время к категории проектных работников можно отнести представителей всех профессий, которые по тем или иным причинам принимают участие в разовых проектах.

Одной из технологических основ гигономики являются информационные платформы, функция которых – помочь клиенту избежать трансакционных издержек, связанных с поиском контрагента, решением вопроса доверия, ценообразованием и оплатой.

Например, на развитие транспортных услуг по всему миру сильно повлияло возникновение транспортных агрегаторов (Яндекс. Такси, Uber, Gett, Maxim и др.), которые оказывают услуги по организации поездок и грузоперевозок на базе двусторонней мобильной платформы. Агрегатор позволяет соединить спрос со стороны пассажиров и предложение со стороны водителей. Такие организации не имеют собственного парка техники, а заключают соглашения с водителями, которые действуют как индивидуальные предприниматели [Аналитический отчет о состоянии..., 2021] или самозанятые. Специфика компаний-агрегаторов состоит не только в быстроте и гибкости реагирования на запросы клиентов (заказчиков), но и в использовании горизонтальных управленческих схем – сетевых, с минимальным уровнем служебной иерархии.

Применение сетевого подхода в транспортной сфере позволило кратно сократить «серый» рынок перевозок в России и поставить под контроль привлечение к трудовой деятельности иностранных граждан. За счет введения рейтинговой системы оценки водителей повысилось качество транспортных сервисов. С помощью соответствующего агрегатора сегодня в стране не сложно найти врача, репетитора, сантехника или иного специалиста, для которого такая деятельность может являться как дополнительным, так и основным источником дохода.

Ярко выраженными сетевыми эффектами обладают маркетплейсы (Amazon, Alibaba, AliExpress, Яндекс Маркет, Wildberries, Ozon и др.) – электронные площадки для продажи и покупки товаров в сети Интернет, т.е. посредники между продавцом и покупателем, которые берут

на себя обязанности по хранению и доставке товара. Продавцы и товаропроизводители, размещая товары на маркетплейсе, снижают расходы на персонал и организацию собственной торговой сети. В свою очередь, покупатели имеют возможность выбора товара или услуги в зависимости от качества, цены и скорости доставки. Маркетплейсы предлагают широкие функции поиска нужных товаров и их сравнение, обеспечивают обратную связь с продавцом и оценку качества товаров через рейтинги и отзывы, фактически гарантируют безопасную оплату и высокое доверие между контрагентами. Маркетплейсы могут обеспечить коммерциализацию инновационных идей, высокую результативность стартап-проектов, проектов по выводу на рынок новых товаров и услуг. Преимуществами маркетплейсов является гигантская клиентская база и высокие позиции в поисковой выдаче, доступ к инструментам аналитики и отработанный алгоритм продаж, упрощенный порядок юридической регистрации (достаточно иметь статус самозанятого).

Фактически, информационная платформа представляет собой сетевую структуру, позволяющую добиться высокого уровня конкурентоспособности, существенно оптимизировать производственные процессы, избавиться от непрофильных активов и издержек на содержание недозагруженных производственных мощностей [Тощенко, 2021, с. 25]. Функцией платформы выступает субконтрактинг, позволяющий выстроить действенную и эффективную организационную структуру производства и продажи любого товара (услуги) или его прототипа, а также сконцентрировать усилия на постоянном обновлении модельного ряда и расширении номенклатуры выпускаемой продукции. При этом субконтракторам свойственен высокий уровень оппортунизма, т.е. следования исключительно собственным интересам, посредством непрерывного поиска новых возможностей [Розин, 2011, с. 223].

Отмеченные особенности сетевых, проектных структур и платформенной занятости, в частности, являются катализатором инновационных процессов в экономике. В то же время, работа посредством платформ – это новая форма занятости, которую нельзя определить в рамках привычной дихотомии «трудовые отношения и работа по найму» – или «самостоятельная занятость / предпринимательство» [Платформенная занятость: определение..., 2021, с. 5].

С точки зрения отечественной государственной статистики, платформенная занятость – форма занятости, при которой компании или частные специалисты используют интернет-сайты (т.н. платформы) для связи с другими компаниями или отдельными заказчиками для предоставления услуг за плату [Труд и занятость в России, 2023, с. 12]. По данным Росстата в IV квартале 2022 г. посредством платформ было трудоустроено 3351 тыс. работников, среди которых 1566 тыс. – лица с высшим образованием и 1683 тыс. – лица со средним образованием [Труд и занятость в России, 2023, с. 59]. В выступлении сенатора И.Ю. Святенко на заседании Совета Федерации прозвучало, что число платформенных работников в России в 2023 г. превысило 5 млн [Святенко, 2024].

Следует отметить, что оценка масштабов гигономики, даже в сегменте платформенной занятости – весьма непростая задача. Нередко платформенную занятость прямо отождествляют с самозанятостью. По данным ФНС России, на 31.03.2024 г. в стране зарегистрировано 9 934 111 самозанятых [Сведения о количестве самозанятых..., 2024]. Такой подход вряд ли можно назвать обоснованным, поскольку лишь часть платформенных работников регистрируется в качестве самозанятых (особенно если это не единственный источник дохода и если в качестве платформы используется собственная клиентская база, «сарафанное радио» или доска объявлений). При этом фактически теряется информация о незарегистрированной и «теневой» занятости, сезонной работе. Также сложно поддаются идентификации различные оптимизационные схемы, применяемые работодателями в отношении штатного персонала. В результате, на текущий момент практически единственным источником данных о численности платформенных работников в России становятся материалы социологических исследований. Однако и на них следует опираться с осторожностью – в силу существующих методологических ограничений [Платформенная занятость в России..., 2022, с. 7].

Оборотной стороной описанной гибкости платформенной занятости (особенно когда она – единственный источник дохода), выступает риск прекаризации рабочей силы, т.е. массового перехода к ненадежным формам занятости с потерей социально-трудовых прав и гарантий. Отсутствие минимального уровня стоимости услуг или слабая связь действующих минимальных тарифов с национальными нормами минимальной оплаты труда в сегментах платформенной экономики, а также невозможность компенсации простоя, в том числе в период временной нетрудоспособности, может увеличивать сегмент низкооплачиваемой занятости или провоцировать избыточно интенсивную занятость, чреватую переутомлением и рисками для здоровья [Платформенная занятость: определение..., 2021, с. 5].

В хозяйственной «гиг»-системе размываются традиционные границы между работодателем и работником. При этом снижается уровень социальной защиты работников, а обеспечение их трудовых прав либо игнорируется, либо перекладывается на плечи самих работников. Традиционная занятость сменяется неустойчивой занятостью, и отдельные профессии становятся невостребованными, что усугубляет социальное неравенство.

На Всемирном экономическом форуме (World Economic Forum), который прошел в Сингапуре в апреле 2020 г., эксперты отметили, что к 2025 г. в результате технологических изменений может исчезнуть более 85 млн рабочих мест. При этом появятся новые, но с иным характером организации труда [The 12 Transferable Skills..., 2022, с. 15].

Гиг-экономика: прекаризация или новые возможности

Четвертая промышленная революция, наряду с внедрением технологических инноваций в жизнь каждого человека, привнесла радикальные изменения в характер труда и трудовые отношения. Если в доиндустриальную эпоху благополучие работника зависело от родственных и клановых связей, в индустриальном обществе превалирующей стала «принадлежность» к конкретной организации, то в постиндустриальной экономике человек становится зависим от самого себя – собственного «Я-проекта» [Барков, Романцева, 2021, с. 408].

К сожалению, такой подход часто не является личным выбором человека. Объективным процессом становится прекаризация (от англ. «precarious», ненадежный) занятости, а также распространение новых нестандартных и гибких ее форм. Именно в результате флексибилизации (повышения гибкости) рынка труда развивается экономика подработок, участие в которой носит проектный характер. Масштабы этой сферы становятся настолько значительными, что заставляют пересмотреть методологию исследования рынка труда на макроуровне и концепцию управления персоналом на микроуровне [Ванкевич, 2014, с. 5].

По классификации Международной организации труда критериями неустойчивой занятости являются: ограниченный срок контракта, низкая заработная плата и отсутствие социальной защиты, предусмотренной национальным трудовым законодательством [From precarious..., 2012, с. 7].

Практическую полезность для анализа формализации прекарной занятости в России имеют тематические исследования 2014–2021 гг., проведенные социологами Российского государственного гуманитарного университета (РГГУ). Их результаты позволяют выделить следующие критерии прекарной занятости [От прекарной занятости..., 2022].

Во-первых, отсутствие трудового договора или его оформление не более чем на 1 год. В целом по российской экономике в указанный период имели бессрочный договор 30,5% занятых, при этом наблюдалось равномерное распределение данного показателя по отраслям народного хозяйства. Имели временный договор более одного года 20,8%, менее одного года – 11,4% занятых в стране. К данной категории в основном относятся представители творческих профессий, научные работники, преподаватели, персонал медицинских учреждений. Работники перечисленных профессий вынуждены регулярно подтверждать уровень квалификации в рамках конкурсных процедур или технологий переаттестации. Работали в России без трудового договора 34,8% занятых. Больше всего таких работников в сфере услуг (45,5%), строительстве (40,3%) и сельском хозяйстве (37,0%), деятельность в которых обусловлена колебаниями экономической конъюнктуры, сезонностью и другими динамично меняющимися факторами.

Во-вторых, нестабильные и скрытые формы оплаты труда, деформированность условий трудового процесса. Более 50% опрошенных социологами РГГУ считали, что их труд заслуживает более высокой оценки и более высокого вознаграждения. Эта оценка в определенной степени кор-

релирует с мнением о неясности в оплате труда. В свою очередь, неопределенность трудового положения и социального статуса подталкивает работников к поиску дополнительного заработка. В частности, не брали дополнительную работу лишь 22,3% опрошенных, в то время как 77,6% подрабатывали – регулярно (27,5%), по возможности (50,1%).

В-третьих, полное или частичное отсутствие социальных гарантий. На вопрос исследователей РГГУ: «Гарантирует ли Вам организация, в которой Вы работаете: оплату больничных листов, оплату отпуска, оплату за время вынужденной остановки работы, оплату по уходу за ребенком, возможность взять отгул?» – утвердительно ответили 53,1%, 52,9%, 23,3%, 39,2%, 65,0% респондентов соответственно. Очевидно, что этот параметр – отсутствие социальных льгот – усугубляет положение с неясностью и неопределенностью в оплате труда, а также повышает зависимость прекариев от работодателя [От прекарной занятости..., 2022, с. 31].

В-четвертых, невозможность влиять на решения в своей организации. Замечено, что при удовлетворительном экономическом положении работников показатели трудового процесса занимают ведущее место в мотивации персонала (в обратном случае условия труда отступают на второй план) [От прекарной занятости..., 2022, с. 34]. В целом уровень неудовлетворенности работников в трудовой сфере в различных отраслях в России, согласно проведенным опросам, варьирует в диапазоне 9–15%. Данное обстоятельство свидетельствует о том, что работники в целом готовы мириться с директивными решениями руководства, дискриминацией в сфере труда, отдельными нарушениями трудовых прав. Одновременно фиксируется дистанцирование от решения общественных проблем: участвовали в выборах в представительные органы власти 50% опрошенных, подписывали петиции 12%, обращались за помощью к руководству 14%, к местным органам власти 3%, к профсоюзам 2,5%, к политическим партиям и духовенству – около 1–1,5%. Подавляющее большинство опрошенных в сложной ситуации рассчитывают на помощь родных (88%), друзей (60%) и собственные силы (77%). На помощь трудового коллектива указали лишь 20%. Кроме того, каждый третий опрошенный работник отрицательно оценивает перспективы карьерного роста. При этом в случае привлекательного внешнего предложения более половины опрошенных выражали намерение сменить место работы.

Полученные результаты свидетельствуют, что в стране происходит своеобразный процесс атомизации общества и социальной дезинтеграции (как крайнего проявления индивидуализации), распространяется замкнутость людей на собственных проблемах и ориентация лишь на ближайшее окружение.

Примечательно, что приведенные показатели в целом стабильны в периоде 2014–2022 гг. «Что касается будущего, то только 11% прекариев выразили уверенность в благоприятной перспективе при вдвое больших опасениях – страха перед будущим, беспомощности, невозможности повлиять на происходящее, а также стыда за нынешнее состояние страны (все показатели по

20%)... Такое отношение к жизни, к работе во многом определяется тем, что работник рассматривает свою занятость как временный, переходный этап, с которым надо смириться и подчиниться для приемлемого существования на определенный отрезок времени» [От прекарной занятости..., 2022, с. 36–38].

Выводы, сделанные на основе данных социологических наблюдений, подтверждаются статистическим мониторингом доходов и уровня жизни населения. В частности, экспертами Института экономики РАН предлагается авторская модель идентификации неустойчивой занятости среди наемных работников организаций [Мониторинг доходов и уровня..., 2023, с. 25]. В ней выделены две группы индикаторов: ключевые и неключевые. К первым относится: занятость без оформления договора; уровень заработной платы, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств; вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя; отсутствие оплачиваемого отпуска; уменьшение работодателем заработной платы и сокращение часов работы. Неключевыми факторами признается задолженность работодателем по заработной плате, неофициальная заработная плата и отклоняющееся рабочее время.

Согласно полученным оценкам, в 2021 г. в формальном секторе доля устойчиво занятых работников, у которых не выявлены индикаторы неустойчивой занятости, составляла 7,5%. Один или два ключевых индикатора зафиксированы у 45,4% наемных работников. Один или два ключевых индикатора и от одного до трех неключевых индикаторов имеются у 33,8%, более трех ключевых и от одного до трех неключевых индикаторов присутствуют у 8% занятых. Неустойчиво занятые работники в 2021 г. суммарно составляли 87,2% всех наемных работников [Мониторинг доходов и уровня..., 2023, с. 25–29].

Результаты социологических наблюдений и материалы статистического мониторинга подтверждают, что эпоха патернализма в социально-трудовой сфере, свойственного прежним экономическим укладам в России, остается в прошлом. Возрастает спрос на временный труд и призрачнее становятся гарантии постоянной занятости, а востребованными являются работники с широким набором компетенций. При этом бремя ответственности за свою судьбу возлагается на самого индивида.

Одновременно в психологическом восприятии человека меняется ощущение темпа календарного и социального времени, происходящего и планируемого. Социальное пространство становится эклектичным, даже анаморфозным, приобретает черты быстро меняющихся проектов-инсталляций. Состояние личной защищенности постоянно подвергается угрозам устаревания умений и навыков, исчезновения спроса на профессию, потери бизнеса или работы [Барков, Романцева, 2021, с. 406]. Труднее становится руководствоваться прежде конвенциональными нормами взаимодействия, соотносить свое поведение со стабильной статусно-ролевой структурой, извлекать ресурс в ситуации элементарного обмена.

В предлагаемом контексте весьма органично выглядит концепция С.А. Баркова о типологических чертах проектного работника. Правда, их современный прекарий еще должен приобрести в процессе дальнейшей социализации. В частности, выделяются следующие качества [Барков, Романцева, 2021, с. 408–412]:

– независимость не только от клановых и родственных связей, но и от организационных, т.е. стремление реализовать именно свои проекты, а не участвовать в массовых или глобальных;

– адаптивность – встраивание в межличностную коммуникацию внутри нового коллектива, ориентируясь на конкретную ситуацию и локальные требования, а не институциональные нормы;

– мобильность, предполагающая отсутствие привязанности к месту жительства, общности, системе норм (главные ценности – свобода перемещения, подвижность интересов, ориентация в будущее). Проектный человек – это «человек-модуль», адаптивный к внешним изменениям и способный к непрерывной внутренней трансформации;

– креативность – способность к генерации идеи или контента, а также их реализации самостоятельно или в команде;

– наличие социального и эмоционального интеллекта, т.е. умения понимать самых разных людей, находить наиболее комфортные формы и каналы коммуникации с ними;

– включенность в неформальные связи (сети) – умение встраиваться в эффективные на данный момент ассоциации, союзы, сети, а также безболезненный выход из них;

– умения создавать репутацию – количество реализованных проектов превращается в весомый статусный критерий, умножая символический капитал [Барков, Романцева, 2021, с. 408–412].

В целом представленные компетенции фактически являются требованиями современной рыночной экономики. При этом они некоторым образом раскрывают творческий и производительный потенциал формирующегося протокласса.

Проблемы проектного управления в корпоративном секторе

На фоне описанных выше тенденций актуальной прикладной задачей для России является совмещение повышения гибкости рынка труда (продиктованное необходимостью построения инновационной экономики) с одновременным укреплением социальной защищенности работников (в целях обеспечения социальной стабильности в стране). При этом необходимо учитывать национальную специфику рынка труда и особенности стратегий субъектов корпоративного сектора.

Организации государственной и муниципальной форм собственности занимают первое место в структуре занятости в России (38,4% от общей численности занятых в 2022 г.) [Труд и занятость в России, 2023, с. 88]. При этом доля государственных компаний и компаний с государственным участием в хозяйственной системе также высока и, по некоторым оценкам, достигает 56,2% ВВП

[Мингазов, 2023]. В связи с этим основное внимание в настоящей работе сфокусировано на этом секторе отечественной экономики.

Большинство современных российских корпораций сформировалось в результате приватизации государственной собственности после распада Советского Союза и перехода к рыночной экономике. Однако государство сохраняет контроль над естественными монополиями, системообразующими предприятиями и компаниями ОПК (что вполне традиционно).

В сырьевом секторе, сфере коммуникации, транспорта, финансов и других отраслях, приносящих «быстрый» доход, в постсоветский период наблюдалось быстрое расширение масштабов бизнеса и диверсификация производства. Такие организации, как ПАО «Сбербанк», ПАО «Аэрофлот», ПАО «Лукойл», ПАО «ГМК Норильский Никель», АО «Атомэнергопром» и др. интегрировались в мировую экономику, демонстрируя стабильно высокие результаты в сфере инновационного развития. В то же время инвестиции в целый ряд отраслей, связанных с глубокой переработкой сырья и производством товаров с высокой добавленной стоимостью, практически не осуществлялись (АО «Росхимзащита», ООО «Ульяновский автомобильный завод», АО «Станкопром» и другие). В результате значительное количество предприятий, в том числе градообразующих, ранее интегрированных в корпоративные структуры (в соответствии с продуктовой линейкой, цепочкой создания стоимости или функционально-территориальной спецификой), либо существенно сократили, либо прекратили экономическую деятельность. Одновременно была практически разрушена советская система конструкторских бюро, научно-исследовательских институтов и опытных заводов, представлявших корпоративный сектор производства проектов. В итоге к концу 1990-х годов сформировался территориальный пояс застойной бедности, в который вошли ряд центральных старопромышленных и сельскохозяйственных регионов страны, южные национальные республики, ряд регионов Приволжья, Сибири и Дальнего Востока с общей численностью населения более 30 млн человек [Белоусов, 2005, с. 68].

В 2000-е годы нарастание консервативных настроений в обществе и благоприятная внешнеэкономическая конъюнктура позволили государству усилить административный контроль и прямое регулирование экономической деятельности. Государственные активы были значительно увеличены за счет национализации ОАО НК «Юкос» (бенефициаром стала ПАО НК «Роснефть») и других компаний. Под фактический контроль государства перешел ряд крупных и общественно значимых промышленных предприятий, что позволило создать отраслевые холдинги [Бизнес и власть в России..., 2011, с. 32]: ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация», АО «Объединенная судостроительная корпорация», АО «Объединенная двигателестроительная корпорация», ГК «Росатом» и другие. Выстроенная политическая «вертикаль власти» была спроецирована на корпоративный сектор. Между властью и корпоративным сектором сформировался выраженный вертикальный директивно-индикативный тип взаимодействия. При этом в качестве площадок для

взаимодействия и проектного управления стали выступать общественно-консультативные советы / комиссии при Президенте РФ (в т. ч. по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике, по модернизации экономики и инновационному развитию и т.д[1].), а также комиссии при Правительстве РФ и отраслевых министерствах (по конкурентоспособности и предпринимательству, по внешнеэкономической деятельности и т.д.) [Бизнес и власть в России..., 2011, с. 35].

Следует подчеркнуть, что корпоративный сектор производства проектов в России в полном объеме так и не возродился. Более того, сформировалась культура «боязни» неудачного внедрения инноваций и последующих санкций со стороны руководства [Национальный доклад об инновациях..., 2016, с. 44]. Наблюдался процесс деиндустриализации экономики, связанный с исчерпанием советских технологических заделов, вытеснением страны с традиционных рынков, критической зависимостью производства от импорта важнейших компонентов, выбытием квалифицированных кадров пенсионных возрастов без соответствующего замещения молодыми специалистами [Белоусов, 2005, с. 38].

Сравнительный анализ элементов управления проектами в российских и зарубежных компаниях, проведенный экспертами ВШЭ в 2014 г., показал существенную разницу в подходах (табл. 1).

Таблица 1

Сравнение элементов управление проектами в российских и зарубежных компаниях[*]

Элемент управления	Российская практика	Зарубежная практика
Техническая политика	Отсутствие единой технической политики; программа замены оборудования исходит из учета его возраста	Единая техническая политика, определяющая четкие критерии замены оборудования
Учет экономической целесообразности	В инвестиционную программу часто включаются заведомо не окупаемые проекты	Принцип экономической целесообразности – основной критерий выбора инвестиционных проектов
Применение новых решений	Использование стандартных решений без приоритезации сокращения затрат	Активный поиск оптимального технического решения с использованием этапного подхода
Единство методики управления	Критерии отбора проектов и процедуры утверждения отличаются в различных дочерних и зависимых организациях	Единая методологическая база для всех проектов, единый формат представления предпроектной и проектной документации
Наличие проектного офиса	Внедрение проектного управления только прорабатывается, проектный офис, как правило, отсутствует	Опора на проектные офисы при выполнении крупных проектов
Ответственность за проект	Ответственность за реализацию проекта (сроки, бюджет) несут на разных этапах различные функциональные подразделения	Введение персонифицированной ответственности за реализацию сроков и бюджета проекта (проектный менеджер)
Контроль и оценка эффективности проекта	Контроль за проектом зачастую завершается после внедрения, аудит и анализ реализованных проектов не выполняется	Постоянный контроль финансовых и технических результатов проектов портфеля, выборочный аудит проектов

[*] Источник: [Программы инновационного развития..., 2015, с. 68].

[1] Практически все они прекратили свою деятельность в 2012–2018 гг.

Проблемы отечественных хозяйствующих субъектов обобщены в документах стратегического планирования и имеют историческую, организационную и инновационную составляющую, среди них [Стратегия цифровой трансформации..., 2021]:

– полная или частичная импортозависимость и зависимость от государственного заказа, отсутствие проактивного управления;

– взаимодействие предприятий в части интеграции затруднено из-за отсутствия точных и оперативно обновляемых данных; имеют место высокие трансакционные издержки и сложность формирования ответственных кооперационных цепочек;

– низкие производительность труда и эффективность производственных мощностей, высокая доля брака и нерациональное использование ресурсов, длительный цикл вывода продукции на рынок (“time to market”), высокая стоимость владения продукцией и низкая ремонтопригодность.

Примечательно, что решение многих из этих проблем связано не только и не столько с недостатком квалифицированных кадров, сколько с реализацией довольно непопулярных мер оптимизационного характера [Стратегия цифровой трансформации..., 2021]. С одной стороны, адаптация отечественных корпораций к новым реалиям требует притока управленческого и производственного персонала, отвечающего новым требованиям и условиям ведения бизнеса. С другой стороны, реструктуризация и модернизация производств неизбежно приведет к сокращению занятых в промышленности, что может способствовать возникновению социальной напряженности в отдельных регионах страны.

Инновационное развитие экономики и вопросы занятости

Сегодня ход развития мировой экономики характеризуется сокращением временного лага между получением новых знаний и выходом на рынок готового продукта. «Сжатие инновационного цикла» предполагает постоянное удешевление наукоемких товаров и расширение соответствующей номенклатуры, требует синхронизации производства с динамикой потребительского спроса, предъявляет повышенные требования к скорости и качеству принятия решений.

В прикладном плане инновации и инновационная деятельность отождествляются с проектами и деятельностью по их реализации. В законодательстве о науке и научно-технической политике под инновацией понимается введенный в употребление новый или значительно улучшенный продукт (товар, услуга) или процесс, в то время как инновационная деятельность – это деятельность (включая научную, технологическую, организационную, финансовую и коммерческую), направленная на реализацию инновационных проектов, которые, в свою очередь, представляют собой комплекс направленных на достижение экономического эффекта мероприятий по осуществлению инноваций [Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ..., 1996].

Инновационное развитие государственных компаний и компаний с государственным участием в России закономерно происходит с учетом документов стратегического планирования различного уровня (в том числе утвержденных Национальных проектов и «дорожных карт» Национальной технологической инициативы), которые предлагают значительное количество управленческих инноваций [Методические указания по разработке..., 2020]. Например, в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» предполагается создание центров компетенций в области повышения производительности труда. При этом одним из таких способов признается оптимизация организационной структуры, которая включает организацию производства по модели «ключевых компетенций» с передачей на аутсорсинг вспомогательных производственных и бизнес-процессов, а также выделение в отдельные проекты неключевых компетенций [Стратегия цифровой трансформации..., 2021], в том числе технической подготовки, сервисного обслуживания, конструкторско-технологического обеспечения.

Контент-анализ документов стратегического планирования различного уровня показывает, что большинство крупных производственных компаний в России в настоящее время заинтересованы в обновлении станочного парка (в 2021 г. степень износа основных фондов составила 51,7%, а средний возраст оборудования – 23 года) [Распоряжение Правительства РФ от 06.06.2020 № 1512-р..., 2020]. Как известно, применение высокотехнологичного оборудования кратно повышает производительность труда, одновременно снижая потребность в работниках (по большей части квалифицированных). Предполагается, что высвобожденный персонал может занять ниши в сфере малого и среднего предпринимательства, аффилированного с материнской компанией на основе аутсорсинга [Резюме стратегии развития..., 2020]. В частности, распространенные в сфере управления государственным имуществом спин-оффы – выделенные в самостоятельные бизнес-единицы подразделения компании – позволяют не только оптимизировать расходы на персонал, но и создать условия для вовлечения непрофильных активов в коммерческий оборот. В то же время новый бизнес получает возможность осуществления независимой экономической деятельности и максимизации прибыли на равных условиях с другими аналогичными предприятиями. Ожидается, что данный подход приведет к развитию конкуренции, повышению качества и номенклатуры товаров и услуг, в том числе наукоемких.

Вместе с тем в России давно фиксируется недовольство государственных компаний, реализующих программы инновационного развития, их уровнем взаимодействия с профильными научными организациями и вузами [Программы инновационного развития..., 2015]. В ходе проведенного экспертами ВШЭ опроса в 2014 г. на отсутствие каких-либо проблем в этой сфере указывали

лишь 50% и 13% респондентов соответственно[1]. В качестве основных препятствий были названы [Программы инновационного развития..., 2015, с. 94–100]:

– отсутствие со стороны профильных научных организаций гарантий качества и необходимых сервисов по разработке серийных образцов наукоемкой продукции – 28% опрошенных;

– отсутствие у профильных научных организаций и вузов необходимой материально-технической базы для проведения НИОКР – 22% и 50% соответственно;

– низкое качество научно-исследовательских работ, выполняемых научными организациями и ВУЗами – 6% и 19% респондентов.

Считается, что для крупных компаний инвестиции в развитие прорывных технологий на собственной базе являются весьма рискованными. Новые проекты требуют нового оборудования и новых компетенций, дополнительных мер стимулирования персонала, в то время как результат может оказаться отрицательным – продукт не будет востребован потребителем. При этом государственные компании и компании с государственным участием в России, как правило, ограничены в возможностях финансового маневра [Резюме стратегии развития..., 2020]. Напротив, малые и средние компании являются более гибкими в силу наличия специальных налоговых режимов и упрощенных правил ведения налогового учета, а также за счет централизованных мер поддержки[2]. Поэтому взаимодействие с субъектами малого и среднего бизнеса в целом положительно воспринимается корпоративным сообществом: в плане выполнения качественных опытно-конструкторских (53% опрошенных в 2014 г. респондентов) и научно-исследовательских работ (44%), поставки качественной инновационной продукции (53%), возможности оперативной перестройки производственных процессов (28% соответственно) [Программы инновационного развития..., 2015, с. 94–100]. Привлечение малых инновационных компаний, в том числе на платформенной основе, позволяет кратно сократить расходы на содержание штатного персонала постоянных подразделений, оптимизировать заказ на подготовку кадров в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, отказаться от содержания неэффективных дочерних и зависимых организаций (прежде всего экспериментального, научно-исследовательского и конструкторского профиля).

В связи с этим востребованы новые решения в области партнерства коммерческих предприятий с научными и образовательными организациями страны. Показателями развития этого процесса могут выступать: объем корпоративного финансирования НИОКР; бюджет и количество инновационных проектов; количество практико-ориентированных образовательных программ и объем целевой подготовки кадров; численность сотрудников компании, ведущих преподавательскую деятельность; количество опорных вузов и базовых кафедр; объем инвестиций в обновление

[1] Сумма превышает 100%, так как респонденты могли дать несколько вариантов ответа.

[2] Развитие инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства – обязательная часть документов стратегического планирования федерального, регионального и местного уровня. Целью властей в данном случае является, в т. ч., решение социально-экономических проблем занятости и самозанятости населения.

материально-технической базы научных и образовательных организаций. Вектор сотрудничества должен быть направлен не столько на подготовку кадров для нужд компаний, сколько на формирование корпоративной инновационной системы и экосистемы развития инновационной деятельности. На совместной базе научной или образовательной организации проще организовать лабораторию, центр трансфера технологий, бизнес-инкубатор. При этом студенты и молодые ученые при поддержке предприятия могут создать новый бизнес, провести маркетинговые исследования, коммерциализировать разработки. В условиях антироссийских санкций отечественные образовательные организации сохраняют возможность международной научной кооперации, привлечения ведущих зарубежных ученых и приобретения современного оборудования. В свою очередь государственные компании обязаны предусмотреть расходы на организацию венчурного финансирования инновационных проектов, консультативную и организационную поддержку стартапов. Такой подход в целом заставляет по-новому взглянуть на процессы формирования и развития кадрового потенциала общества, а также механизмы дальнейшего рационального использования кадров с опорой на реальный экономический базис.

Необходимо отметить, что в результате стихийных процессов и определенных сознательных мер, занятость в государственном секторе отечественной экономики сократилась на 8,1% к 2022 г. по сравнению с 2010 г. (с 47,7 млн человек до 42,9 млн) [Труд и занятость в России, 2023, с. 88]. В периоде 2012–2022 также произошли изменения в профессиональной структуре занятых. При стабильной доле квалифицированных рабочих (35%) наблюдается сокращение руководителей на 4% и неквалифицированных рабочих (с 12% до 9%) при увеличении доли специалистов среднего звена, а также операторов производственных установок, машин и сборщиков (на 3% и 4% соответственно) [Распоряжение Правительства РФ от 06.06.2020 № 1512-р..., 2020]. Вместе с тем следует отметить, что российские власти с большой осторожностью относятся к вопросам трансформации занятости, стремясь избежать роста безработицы и, соответственно, социальной напряженности. Более того, одной из национальных целей признается сохранение и развитие человеческого, в т. ч. кадрового потенциала общества.

Заключение

Специфика хозяйственных отношений в современной России определяется доминированием крупных корпораций и высокой долей государственного сектора в экономике при стихийном развитии сетевых слабо регулируемых видов экономической деятельности с неустойчивой занятостью. Трансформация социально-экономической системы в соответствии с изменившимися внешними и внутренними условиями предполагает разрушение изживших себя элементов и институтов, однако, закономерно встречает сопротивление консервативной части социума. В связи с этим формируются инверсивные формы инновационной активности – от имитации инноваций и «про-

жектерства» до возрождения архаичных институтов и «консервативной революции». Указанное противоречие определяет потребность в активизации государственной политики поддержки инновационной деятельности. Однако отсутствие разработанных методологических подходов к формированию проектной экономики не позволяет принимать системные управленческие решения.

В частности, отсутствие единообразного понятийного аппарата не позволяет классифицировать краткосрочные проектные конструкции. Применение отдельных правовых положений, отвечающих условиям традиционной экономики, к составляющим проектного управления приводит к фрагментарности регулирования и не дает реализовать в полной мере преимущества проектного подхода.

Отношения, возникающие в процессе организации проектной деятельности и реализации конкретных проектов различного уровня, обладают спецификой в части их объекта, субъектного состава, условий возникновения, изменения и прекращения [Стратегия цифровой трансформации..., 2021]. Эти отношения затрагивают интересы различных экономических субъектов, влияют на повышение доходов, уровня и качества жизни населения, в целом на возможности дальнейшего развития страны. В связи с чем требуется четкое определение пределов дискреции органов государственной власти, а также соответствующее совершенствование законодательства, особенно в части развития отношений социального партнерства в социально-трудовой сфере.

Список литературы

1. Анализ рынка театральных и концертных залов в России в 2016–2020 гг., прогноз на 2021–2025 гг. // BusinesStat. – 2021. – URL: https://businesstat.ru/russia/services/recreation/concert_halls/?yclid=12520174775819567103 (дата обращения 11.02.2024).
2. Аналитический отчет о состоянии конкуренции на рынке услуг по оказанию информационного взаимодействия пассажиров и водителей такси (рынок агрегаторов такси) // Федеральная антимонопольная служба. – 2021. – URL: https://fas.gov.ru/documents/687693?ysclid=lv8j13fwlj556717210 (дата обращения: 10.04.2024).
3. Астафьева Е. Весь мир – театр: история театра «Глобус» // Дилетант. – 2015. – 18.08. – URL: https://diletant.media/articles/25729868/?ysclid=lv8gezrug9289082989# (дата обращения 11.02.2024).
4. Барков С.А., Романцева Е.Е. Проектный работник как новый тип личности // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Социология». – 2021. – № 2. – С. 403–414.
5. Белоусов А.Р. Долгосрочные тренды развития российской экономики. Сценарии развития России до 2020 года. – Москва, 2005. – 141 с.
6. Бизнес и власть в России: теория и практика взаимодействия / науч. ред. А.Н. Шохин; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 349 с.
7. Богданов Александр Александрович // Википедия. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Богданов,_ Александр_Александрович (дата обращения 27.04.2024).
8. Ванкевич Е.В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов. – Витебск: УО ВГТУ, 2014. – 198 с.
9. Гастев Алексей Капитонович // Википедия. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Гастев,_Алексей_Капитонович (дата обращения 27.04.2024).
10. Ерманский Осип Аркадьевич // Википедия. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Ерманский,_Осип_Аркадьевич (дата обращения 27.04.2024).
11. Ищенко А.А., Сметана Н.В., Федоренко С.А. Правовые и организационные аспекты всероссийской организации изобретателей и рационализаторов в СССР и России // Право и практика. – 2022. – Вып. 2. – С. 19–25.
12. Лушников Д.А. Роль социальной дезорганизации в процессе транзита социальности // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2014. – № 4 (43). – С. 284–288.
13. Лушников Д.А. Социальная дезорганизация на микроуровне социальной реальности. – Ставрополь: Изд-во СевКавГТУ, 2005. – 264 с.
14. Лапидус Л.В., Полякова Ю.М. Гигономика как новая социально-экономическая модель: развитие фрилансинга и краудсорсинга // Вестник института экономики Российской академии наук. – 2018. – № 6. – С. 73–79.

15. Макаров В.Л. К вопросу о проектной экономике // Экономическая наука современной России. – 2013. – № 3 (62). – С. 8–14.
16. Матвеев А.А., Новиков Д.А., Цветков А.В. Модели и методы управления портфелями проектов. – Москва: ПМСОФТ, 2005. – 206 с.
17. Мингазов С. Компании с госучастием опередили частный бизнес по сокращению прибыли в 2022 году // Forbes.ru. – 2023. – 10.05. – URL: https://www.forbes.ru/biznes/489027-goskompanii-operedili-castnyj-biznes-po-sokraseniu-pribyli-v-2022-godu (дата обращения 01.04.2024).
18. Методические указания по разработке и актуализации программ инновационного развития акционерных обществ с государственным участием, государственных корпораций, государственных компаний и федеральных государственных унитарных предприятий // Минэкономразвития. – 2020. – URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/60166b1c691bc2e387acb5dc7679bfe4/1.pdf?ysclid=lv9y6n45kg741083862 (дата обращения 01.04.2024).
19. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2022 год [Ежегодник] / отв. ред. В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина. – Москва: ИЭ РАН, 2023. – Вып. 1(202). – 166 с.
20. Научная организация труда // Википедия. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Научная_организация_труда (дата обращения 27.04.2024).
21. Национальный доклад об инновациях в России // Российская венчурная компания. – Москва, 2016. – 99 с.
22. От прекарной занятости к прекаризации жизни / под ред. Ж.Т. Тощенко. – Москва: Весь Мир, 2022. – 364 с.
23. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, Е.С. Горват, Д.Е. Карева, Д.А. Стужук, К.О. Чертенков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: НИУ ВШЭ, 2022. – 32 с.
24. Платформенная занятость: определение и регулирование / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. – Москва: НИУ ВШЭ, 2021. – 78 с.
25. Постановление Правительства РФ от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» (вместе с «Положением об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации») // Гарант. – 2018. – URL: https://base.garant.ru/72093040/?ysclid=lv8dll5rv871482575 (дата обращения 12.03.2024).
26. Прогноз научно-технологического развития Российской Федерации на период до 2030 года // Гарант. – 2014. – URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70484380/?ysclid=lv8cqoiqtz25770635 (дата обращения 12.03.2024).
27. Программы инновационного развития компаний с государственным участием: промежуточные итоги и приоритеты / М.А. Гершман, Т.С. Зинина, М.А. Романов [и др.]; науч. ред. Л.М. Гохберг, А.Н. Клепач, П.Б. Рудник и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: НИУ ВШЭ, 2015. – 128 с.
28. Распоряжение Правительства РФ от 06.06.2020 № 1512-р «Об утверждении Сводной стратегии развития обрабатывающей промышленности РФ до 2024 г. и на период до 2035 г.» // Гарант. – 2020. – URL: https://www. garant.ru/products/ipo/prime/doc/74142592/?ysclid=lv9yfi62uv625048715 (дата обращения 12.03.2024).
29. Рыбалкина П.В. Проектное мышление в культуре: методологический анализ: диссертация на соискание ученой степени кандидата философских наук. – Белгород: Белгород. гос. ун-т, 2018. – 152 с.
30. Розин М. Успех без стратегии: технологии гибкого менеджмента. – Москва: Альпина Паблишер, 2011. – 332 с.
31. Святенко И.: Платформенная занятость должна быть интегрирована в систему трудовых и экономических отношений // Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. – 2024. – 05.04. – URL: http://council.gov.ru/events/news/155295 (дата обращения 06.04.2024).
32. Сведения о количестве самозанятых граждан, зафиксировавших свой статус и применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» // Федеральная налоговая служба. – 2024. – URL: https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html (дата обращения 06.04.2024).
33. Стратегия цифровой трансформации обрабатывающих отраслей промышленности в целях достижения их «цифровой зрелости» до 2024 года и на период до 2030 года // Гарант. – 2021. – 29.07. – URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401415210/?ysclid=lv9xcn1yxv383844430 (дата обращения 06.04.2024).
34. Резюме стратегии развития инновационного территориального аэрокосмического кластера Самарской области до 2020 года. – URL: https://map.cluster.hse.ru/file/2332/%25D0%259F1-%25D0%25A0%25D0%25B5%25D0%25B7%25D1%258E%25D0%25BC%25D0%25B5%25D0%25A1%25D1%2582%25D1%2580%25D0%25B0%25D1%2582%25D0%25B5%25D0%25B3%25D0%25B8%25D0%25B8.pdf?ysclid=lvwesak8 km709529595 (дата обращения 06.04.2017).
35. Тощенко Ж.Т. Публичный и приватный жизненный мир прекариата: основные черты и ориентиры // Социологические исследования. – 2021. – № 11. – С. 24–36.
36. Труд и занятость в России. 2023: стат. сб. / Росстат. – Москва, 2023. – 180 с
37. Указ Президента РФ от 30.06.2016 № 306 «О Совете при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам» // Гарант. – 2016. – URL: https://base.garant.ru/71431892/?ysclid=lv8dr4qo1g301949886 (дата обращения 12.03.2024).
38. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Гарант. – 2018. – URL: https://base.garant.ru/71937200/?ysclid=lv8dwwwofw262644730 (дата обращения 12.03.2024).
39. Указ Президента РФ от 28.02.2024 № 145 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» // Гарант. – 2024. – URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408518353 (дата обращения 12.03.2024).

40. Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» // Гарант. – 1996. – URL: https://base.garant.ru/135919/?ysclid=lv9xui5969385117461 (дата обращения 12.03.2024).
41. Шагеева Г.Ф. Проектная деятельность. Организация деятельности в проектной экономике: учебно-методическое пособие. – Москва: Мир науки, 2023. – URL: https://izdmn.com/PDF/17MNNPU23.pdf (дата обращения 12.03.2024).
42. Юрьева Т.В. Проектный подход как инструмент реализации стратегических целей // Экономические науки. – 2014. – № 11 (120). – С. 7–10.
43. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment // International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. – Geneva: ILO, 2012. – 86 p.
44. Luther Gulick (social scientist) // Wikipedia. – URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Luther_Gulick_(social_scientist) (дата обращения 27.04.2024).
45. The 12 Transferable Skills from UNICEF's Conceptual and Programmatic Framework. – Panama: United Nations Children's Fund (UNICEF), 2022. – 35 p.

PROJECT MANAGEMENT AS A TOOL FOR OPTIMIZING EMPLOYMENT

Pavel Lobanov

Candidate of Sociological Sciences, Senior Researcher at the Economics Department of the Institute of Scientific Information on Social Sciences (INION) of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia, ggs_01@mail.ru

Annotation. *Project management is an important methodological and practical component of the stabilization of macroeconomic processes. At the same time, assumptions are made about the formation of the project economy as a new management system that replaces the market economy. Based on a retrospective analysis, the article presents the development of project activities, its theoretical understanding, as well as various projects in the public sector and in the gig economy that arise, including as a result of the introduction of digital technologies into production processes. It is emphasized that the intensive spread of new business models significantly increases the flexibility of the labor market, contributing to the expansion of partial and non-standard employment. At the same time, the precarious employment of workers is increasing, which is accompanied by an aggravation of contradictions in the field of social and labor relations, which negatively affects the socio-economic situation and the daily lives of citizens. The proposed organizational and legal measures within the framework of project management make it possible to stabilize the labor market and activate the processes of innovative development.*

Keywords: *project management; project economics; gig economy; labor relations; non-standard employment; innovative development.*

For citation: Lobanov P.A. Project Management as a tool for optimizing employment// Social Novelties and Social Sciences. – 2024. – No. 2. – P. 75–97.

URL:https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI:10.31249/snsn/2024.02.05

УДК 316.344.25

ВОЗВРАТ К РАСПРЕДЕЛЕНИЮ В ОЦЕНКАХ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ ИНТЕРНЕТА И СТУДЕНТОВ-ПЕДАГОГОВ

Казакова Анна Юрьевна

Доктор социологических наук, ведущий научный сотрудник Отдела социологии и социальной психологии Института научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН РАН), Москва, Россия; профессор кафедры философии, культурологии и социологии Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского, Калуга, Россия; kazakova.a.u@yandex.ru

Аннотация. *Статья посвящена проблеме трудоустройства выпускников и использования модели государственного распределения. На основе ретроспективного дискурс-анализа общественного диспута об обязательном государственном распределении студентов-бюджетников показана дифференциация мнений общественности и студентов относительно законодательного регулирования данной сферы. Рассматривая студентов педагогических специальностей как целевую группу, автор сравнил оценки студентов-историков с педагогической специализацией со слабой и сильной готовностью к принятию профессиональной роли учителя. Полученные данные могут быть использованы для разработки более эффективных методов стимулирования студентов к профессии учителя и преодоления негативного отношения к государственному распределению в случае его корректировки в сторону дифференцированного подхода и расширенного состава мест приложения труда для возможного выбора.*

Ключевые слова: *государственное распределение выпускников; оценка законопроекта; мотивация; педагогическая готовность.*

***Для цитирования*:** Казакова А.Ю. Возврат к распределению в оценках пользователей интернет и студентов-педагогов // Социальные новации и социальные науки. – 2024. – № 2. – С. 98–115.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.06

Рукопись поступила 15.03.2024

Принята к печати 15.05.2024

Введение

Ситуацию на рынке труда в России эксперты все чаще обозначают как «жесткую» [Доклад о денежно-кредитной политике, 2023], имея в виду дефицит людей, вынуждающий работодателей по многим отраслям увеличивать зарплаты без оглядки на производительность и эффективность труда. По данным портала Head Hunter, дефицит рабочей силы растет, и регионов с кадровым избытком в России нет вообще [Краткий обзор ситуации …, 2023]. Но самая жесткая – после столичного региона – ситуация с кадрами сложилась в Приволжском федеральном округе [Краткий обзор ситуации …, 2023].

Становится понятным, почему именно в Татарстане родился законопроект об обязательном государственном распределении студентов-бюджетников, внесенный в Государственную думу РФ в апреле 2023 г. [Проект законодательной инициативы № 8–387 …, 2023]. Кроме дефицита кадров, Татарстан лидирует и по количеству обучающихся в регионе студентов, сразу после Москвы и Санкт-Петербурга [Татарстан вошел в десятку …, 2019]. Тревога законотворцев обусловлена сильной диспропорцией занятости: при огромном количестве студентов их притока на предприятия нет.

Анализ научной литературы указывает на хронический, системный, надотраслевой и надрегиональный характер проблемы. До середины 2000-х годов российские исследователи редко обращались к теме государственного распределения выпускников. Трудности поиска работы и закрепления молодых специалистов на первом рабочем месте представали чаще как проблемы социокультурного противоречия между формирующейся гуманистической, личностно-ориентированной моделью подготовки специалиста и старой, институционально встроенной в отдельные сферы труда, авторитарной моделью его адаптации [Матвеева, 2005]. Кроме того, некоторое влияние на карьерные траектории молодых специалистов оказывала частично сохраненная, но «потерявшая обязательный, принудительный характер система трудоустройства выпускников вузов в соответствии с поступившими заявками от работодателей» [Пугач, Федорова, 2011, с. 146].

Далее все чаще в научном дискурсе отмечалось, что в отсутствие государственного принуждения труд во всех отраслях стремительно стареет, прекаризируется, теряет качество, обесценивается, демонстрирует разрыв между зарплатными и социальными ожиданиями работников и условиями конкретного рабочего места, между содержанием и качеством образования и потребностями экономики. В 2005 г. в Иркутске у 55% выпускников медицинских вузов выявили непонимание перспектив трудоустройства, а у большинства руководителей лечебно-профилакти-

ческих учреждений – нежелание как участвовать в целевой подготовке специалистов, так и принимать на работу выпускников [Алексеевская, Соктуев, 2005]. В 2007 г. в Пензенском государственном университете обосновывается актуальность «информационной поддержки согласования потребностей рынка труда с выпуском специалистов» тем, что около половины выпускников, подготовленных без учета нужды в них на предприятиях, не находят себе работы по специальности [Эпп, 2007, с. 3]. В 2011 г. авторы из НИТУ «МИСиС» подчеркивали, что статистика трудоустройства выпускников завышена. Искажения возникают за счет отнесения к категории занятых призванных в ВС РФ, а также потому, что учету не подлежат студенты негосударственных вузов, заочники и обучающиеся на платной основе, хотя их доля в выпуске специалистов весьма значительна [Пугач, Федорова, 2011]. В 2015 г. выборочное обследование Росстата показало, что первая работа не связана с полученной специальностью больше чем у половины всех выпускников образовательных организаций, что «обусловлено отсутствием вакансий по полученной профессии (специальности) (1,8 млн чел., или 54,7%) ... с низким уровнем заработной платы (582,8 тыс. чел., или 17,8%)» [Анферов, Долгих, 2018, с. 70]. В 2018 г. сохраняющаяся ситуация «структурного неравновесия спроса и предложения на рынке труда … приводит, с одной стороны, к наличию невостребованных работников на рынке труда, а с другой стороны, к дефициту работников конкретных профессий, специальностей и квалификаций на промышленных предприятиях» [Башарина, 2018, с. 21].

Туманные перспективы трудоустройства, в свою очередь, снижают мотивацию как студентов, так и преподавателей, негативно сказываясь на качестве профессиональной подготовки и образовательной среды в целом [Попенков, 2015]. Обозначилась убыль научных и научно-педагогических кадров, дефицит воспроизводства научного потенциала [Кулагина, 2012]. Парадоксальным образом в регионах одновременно отмечают и невостребованность высококвалифицированных кадров, и острую нехватку специалистов в области высоких технологий и фундаментальной науки [Зайнашева, Охотникова, 2009, с. 20]. И уже на начало 2024 г., анализируя распространенность целевого обучения в РФ, В.А. Гневашева сообщает, что безработица среди выпускников стремительно растет, причем независимо от уровня образования: «Примерно схожие тенденции представлены как для выпускников высших учебных заведений (5,2–6,1–10,9% в 2019–2020–2021 г. соответственно), так и для выпускников программ подготовки специалистов среднего звена (6,5–8,3–11,4% по годам соответственно)» [Гневашева, 2024, с. 35]. Рекомендуя расширение целевого обучения в стране, одновременно автор отмечает большой разрыв между организациями СПО и ВПО, профильными и многопрофильными образовательными учреждениями в доле программ, ориентированных на утвержденный в 2020 г. «список ТОП-50 новых и перспективных профессий, которые являются наиболее востребованными на рынке труда» [Гневашева, 2024, с. 30]. Монопрофильная и средне-профессиональная подготовка намного чаще использует целевые

квоты, дает значительно более высокие показатели трудоустройства выпускников и более гибко реагирует на изменения рынка труда, но ставит в невыгодные условия заказчиков целевого обучения, которые получают менее качественный «продукт» ввиду более низкого проходного балла для абитуриентов. Таким образом, дисбаланс спроса и предложения на рынке труда сохраняется, усиливается, и существующее целевое обучение, возможно, не сглаживает, а только подкрепляет его.

На этом фоне очевидна необходимость расширения форм совместной работы вузов и работодателей в области подготовки будущих специалистов самых разных сфер материального и духовного производства, не ограничиваясь традиционным целевым набором и практиками, которые все чаще проходят формально, став невыгодными и для вузов, и для предприятий [Казьмина, Карич, 2008]. Среди таких форм выделяют «участие организаций в разработке образовательных стандартов, учебных программ, учебных планов» [Галковская, 2022, с. 69], практику студентов на потенциальном рабочем месте, в том числе оплачиваемую [Абрамов и др., 2019]. Требуется ограничение бесконтрольного набора вузами немотивированных абитуриентов на заведомо избыточные на рынке труда профили подготовки [Кулов, Гончаренко, Кучеров, 2013]. Необходимо внедрение англоязычных курсов в процесс подготовки иностранных студентов ради привлечения высококвалифицированных кадров из-за рубежа; сокращение педагогической нагрузки преподавателей и включение в образовательный процесс научно-исследовательского сегмента академического сообщества [Корсаков, 2017]. Дополнительно в качестве мер частичного восполнения кадрового дефицита называются стимулирование внутренней трудовой миграции и государственная помощь в переезде, создание дополнительных ясельных групп для сокращения декретного периода [Жандарова, 2023], преодоление формального подхода к профориентации как в школе, так и в муниципальных службах занятости, а также в кадровых службах предприятий-работодателей [Донецкий, Крымова, 2011].

Однако и эти, и любые другие меры требуют значительных финансовых, временных, трудовых затрат, а с установкой на снижение издержек управляющие системы закономерно стремятся использовать дешевую и даже бесплатную рабочую силу. Неслучайно законопроект из Татарстана акцентировал экстерриториальный принцип распределения и невозможность отказа от него для основной массы выпускников-бюджетников.

Хотя законопроект был признан антиконституционным и отклонен, положенная в его основу идея сохраняет актуальность и социальную значимость. Во-первых, это не единственная в постсоветской истории попытка реанимировать советскую модель: подобный законопроект, также отклоненный, вносился в 2018 г. В 2023 г. замысел Татарстана поддерживали губернаторы Новосибирской и Курганской областей [Гречкин, 2023]. Во-вторых, на постсоветском пространстве действуют ее аналоги (Белоруссия, Латвия), и отечественные ученые признают необходимость если не копирования, то изучения и частичного, осторожного внедрения положительных элементов

их опыта [Горбунов, Орлов, 2017]. В-третьих, разработчики из Татарстана намерены продолжать работу над отклоненным проектом и после усовершенствования внести его на повторное рассмотрение [Проект законодательной инициативы № 8–387 …, 2023].

Возникает необходимость оценить общественное восприятие инициативы, от которой зависит вероятность и успех новых попыток.

Материалы и методы исследования

Основная цель проведенного исследования – понять, насколько приемлема для граждан России сегодня идея трудовой мобилизации в государственных интересах, и есть ли связь между принятием этой идеи и лояльностью к профессии. Достижение первой цели обеспечивалось подсчетом высказываний «за» и «против» в медиасреде и выделением репертуара аргументов. Достижение второй цели реализовано за счет сопоставления результатов предварительно проведенного формального анкетирования студентов реальной учебной группы, выявлявшего степень их принятия профессиональной роли учителя (в соответствии с профилем подготовки), и ответов на открытый вопрос о причинах того или иного отношения к инициативе возврата к распределительной системе трудоустройства выпускников.

Информационная база работы представлена двумя основными источниками.

1. Результаты запроса «законопроект о распределении студентов» на платформе «Яндекс Дзен» в категории «Статьи и посты». По состоянию на 17.01.2024 найдено 97 материалов. Проанализировано (сплошным способом) 80 релевантных, без дублирования, материалов с оценками и комментариями к ним[1]. Единицы анализа: даты выхода материалов в сопоставлении с реперными точками законопроекта; тональность (пафос) материала в сопоставлении с тональностью ценностно-оценочных суждений комментаторов; аргументация «за» и «против», высказанная как авторами материалов, так и комментаторами.

2. Результаты панельного опроса 32 студентов специальности «История» с педагогическим профилем подготовки с помощью формализованной авторской анкеты, посвященной готовности студентов к принятию профессиональной роли учителя, дополненной открытым вопросом об оценке законопроекта и ее причинах. Оценена связь отношения студентов к законопроекту с различными показателями их педагогической готовности.

Результаты исследования

Сформулированные еще в ходе разработки и обсуждения инициативы экспертные оценки [Проект законодательной инициативы № 8–387 …, 2023] вынесены исходя из ее правомерности, затратности и ожидаемой результативности для структуры занятости и экономики в целом. Такая

[1] Орфография и синтаксис комментариев в цитатах сохранены.

же логика прослеживается и на уровне суждений «здравого смысла», с той разницей, что к правомерности добавились моральные категории гражданского долга, свободы и справедливости, а результативность зачастую оспаривается (например, комментаторы опровергают финансово-экономическое обоснование, где сказано, что принятие поправок к закону об образовании не потребует дополнительных расходов из бюджета РФ). Кроме того, «здравый смысл» учел не предусмотренные разработчиками эффекты для иных сфер жизнедеятельности общества и личности, иногда неожиданные. И хотя большинство отрицало саму возможность претворить проект в жизнь и верно предсказало его отклонение, говорить о всеобщем однозначном осуждении законопроекта, вопреки ожиданиям автора, не приходится.

Каналы и комментарии «Яндекс Дзен»: распределение как возврат долга или как рабство

Коммуникативная ситуация вокруг законопроекта интересна как пример ускоренного формирования общественного мнения, у которого не было периода «раскачки» (см. рис. 1).

Рис. 1. Динамика обсуждения тематики обязательного государственного распределения на платформе «Яндекс Дзен»

Источник: расчеты автора за период 2018–2023 гг.

Особенно ожесточенные дискуссии касались сфер школьного образования и медицины, где давно сложился острый дефицит кадров, недовольство работников и постоянный отток молодых специалистов. В дискуссиях выразились почти все функции общественного мнения: и оценочная, и познавательная, и мировоззренческая, и консультативная. Не успела актуализироваться только директивная. Не дошло до открытых писем, петиций, стихийных митингов, так как почти сразу последовало несколько негативных оценок на федеральном уровне, и экспертной оценки законопроект не пережил. Сама форсированность отклика Интернет-среды на движение законопроекта указывает на то, что такая возможность никого не застала врасплох, была достаточно ожидаемой,

и на то, насколько острой является ситуация и насколько широкие слои населения она потенциально способна всколыхнуть, если дело дойдет до практической реализации.

Кроме бурного всплеска, выраженного на рисунке 1 недельным пиком, совпадающим со стартом движения законопроекта, на диаграмме обращают на себя внимание две точки – 2018 и 2021 гг. В 2018 г. была сделана первая попытка выдвинуть аналогичный проект. В 2021 г. эксперты впервые диагностировали нынешнюю ситуацию как «кадровый голод». 8 декабря 2021 г. появилась провокационная статья, набравшая в 16 раз больше комментариев, чем их среднее количество за весь рассмотренный период (548 к данной статье, 35 – среднее за период). Провокационность связана с тем, что она не является собственно новостной, как абсолютное большинство материалов, но выдержана в условной модальности – «А что, если вернуть распределение после вузов?» – и окрашена позитивной тональностью. Иными словами, она пропагандирует идею распределения и «вбрасывает» ее с целью вызвать максимум эмоциональных реакций. Легкая пульсация с осени 2023 г. обеспечена только белорусскими каналами, описывающими нововведения (например, о том, что «платников» там тоже заставят отрабатывать, зато «на распределении выпускникам вузов будут платить больше денег»). Поскольку все отечественные материалы озвучивали, с одной стороны, уверенность, что законопроект не пройдет, а с другой стороны, что «продолжение следует», законодатели не успокоятся, белорусские источники оставлены как пример воплощения законопроекта в жизнь, само присутствие которого в информационном пространстве работает на «привыкание» населения к непопулярному новшеству.

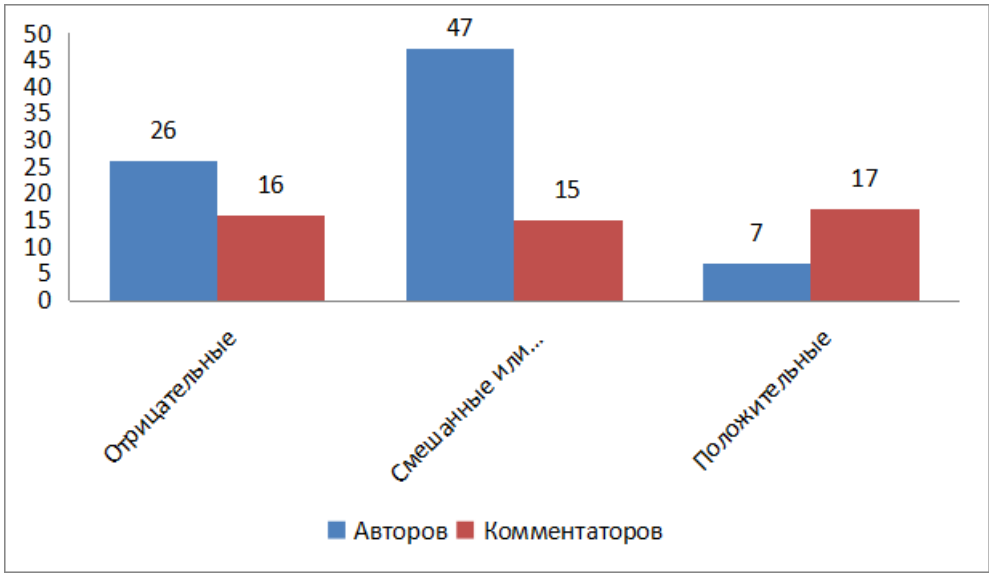

Рис. 2. Распределение оценок авторов и комментаторов

Источник: расчеты автора.

Показанная на рис. 2 гистограмма, представляющая итоги подсчета автором оценок «за» и «против», тоже дает основания ожидать возрождения инициативы в каком-то новом, модифициро-

ванном и более соответствующем сегодняшнему дню варианте, поскольку среди комментаторов не выделилось «большинства» и «меньшинства» – мнения разделились 50:50. Авторы каналов ориентируются на журналистские нормы, поэтому доминируют информационные материалы с подчеркнутой отстраненностью подачи.

Оценка предмета сообщения не всегда совпадает с эмоциональным фоном: тональность текстов сдержанная, но оценка эксплицитно выражается через заголовки, иногда через включение автора в полилог комментаторов, иронию, элементы синтаксиса (эллипсы, многоточия).

Если рассмотреть весь массив заголовков, презентующих тему распределения, наибольшей частотой, определяющей семантическое ядро, будут обладать представленные на рисунке три эмоционально-нейтральные слова. Однако пара «обязательный» / «принудительный» указывает на развертывание общественного дискурса в оценочной плоскости противопоставления «долга» человека перед государством и «свободы» как отсутствия этого долга.

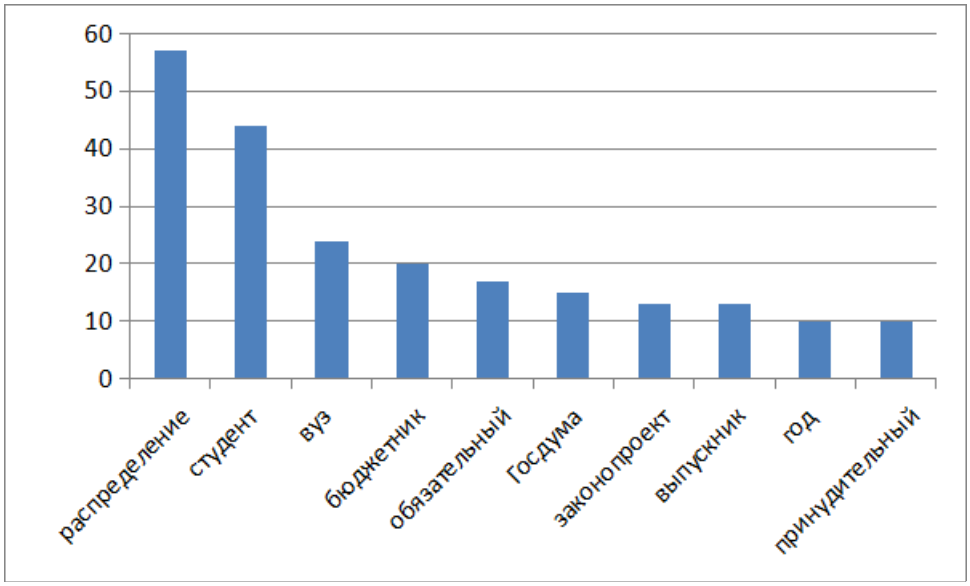

Рис. 3. Слова с максимальной частотностью (заголовки «Яндекс. Дзен»)

Источник: расчеты автора.

Доминирующая тональность заголовков – негативная. Даже информационно-справочные материалы конструируют идею социального регресса: «*СССР*» и *«советский»; «крепостничество»* и *«новое крепостничество», «Потемкинская экономика»*. Дезориентацию, непонимание стратегии, вектора социального развития подчеркивает в заголовках словесный ряд *«куда?», «возврат», «откат», «снова», «тупиковый»*. В самих текстах заголовки подкрепляются эмоционально нагруженными сравнениями: *«кнут без пряника», «Юрьев день», «производительность рабского труда», «изобретение колеса», «попытка переиздать крепостное право в 21 веке»*.

Таким образом, проект воспринимается как откат в прошлое. Если материал не критикует законопроект с юридической или этической точки зрения, то ставит под сомнение его жизнеспособность. Очень часто звучит мысль – и у рядовых комментаторов, и у авторов, – что законопроект

экономически и демографически неизбежен, но он не должен представлять собой кальку советской модели. И для его реализации нужен полный, а не выборочный, возврат к плановой экономике. Ярко и лаконично несоответствие законопроекта современным реалиям выразил один из комментаторов: *«Странно, сколько лет капитализму в нашей стране, а как доходит до материальной заинтересованности, так сразу вспоминают социализм с его распределением...»*

Основные возражения следующие. Это принуждение к работе без достойных условий труда и заработной платы, отсутствие четко прописанных условий работы в целом (*«Обязанности у нас умеют прописывать, а вот как насчет прав?»*). Как следствие – низкие социальные выплаты: *«Минимальная зарплата – значит, минимальные баллы на пенсию, или мизерные декретные».* Несправедливость к лучшим, самым трудолюбивым студентам по сравнению с теми, кто учился платно. Отсутствие данных об обеспечении молодого специалиста жильем, о предоставлении служебного жилья и подъемных и разрыв между заработными платами и размером арендной платы. Возможность отправки выпускника на новые территории, где ведутся боевые действия. Незащищенность вырванного из сетей социальной поддержки выпускника на новом месте, полная беззащитность в условиях новых этнополитических конфликтов: *«А помните, как наших специалистов рассылали по всему СССР и что потом с ними сделали народы бывших братских республик? Пожалейте хоть этих молодых специалистов!»; «...и живешь на вокзале, как бомж, так как, скорее всего, это будет чужой город, где нет родни. Прожить на МРОТ и так задача трудная, а со съемом жилья нереальная».*

Это может привести к отказу от получения высшего образования значительной доли абитуриентов из числа наиболее успешных выпускников, которые могли бы претендовать на бюджетные места, к распределению бюджетных мест не по критерию знаний и таланта абитуриента, а по критерию богатства его родителей. Расширится платное образование; усилится экономическое неравенство молодежи ввиду разницы в оплате одного и того же труда между столицами и провинцией, а также между регионами. Образование утратит последние признаки социального лифта. Принудительный труд вызовет постоянную ротацию в глубинке, где один «отбывший срок» выпускник будет сменяться другим, и качество труда дополнительно снизится: *«Когда жертвы ЕГЭ, кое-как окончив вузы на тройки, вместо маникюрщиц и блогеров пойдут работать на заводы, они там будут хуже вредителей».* Особенно пострадают сферы, где и так дефицит кадров самый острый, – образование и медицина: *«То есть поступил на программиста – ты белый человек, а если на врача либо учителя, то ты крепостной? Кто же тогда пойдет на учителя и медика?»* Произойдет развал молодых семей и рост фиктивных браков, отрыв от старших поколений, корней и малой родины. В разы вырастет коррупция в образовании и появится черный рынок распределений.

К числу позитивных социальных эффектов нововведения пользователи относят: снижение перенаселенности столиц, возможность для молодого человека *«поездить посмотреть страну»*, прекращение оттока кадров за границу, равномерную занятость по всей стране, закрытие подготовки в вузах по невостребованным специальностям, снижение случайных людей в профессиональной деятельности, преодоление иждивенчества у молодежи, ускоренную профессиональную социализацию и сокращение периода включения в экономическую деятельность. Комментаторы, признавая усиление социальной незащищенности выпускников перед работодателем, ожидают возрождения профсоюзов. И самое интересное, что звучит как от сторонников, так и от противников: внедрение распределения – шажок в направлении реконструкции социализма: *«Да и вообще, что плохого в «административно-командной» системе, 80% из нее можно взять для нынешнего времени. Она обеспечивала и темпы роста высокие, и грамотность поголовную, и соц. справедливость».*

Однако ностальгирующие по распределительной модели времен СССР осознают, что «*буржуи вряд ли внедрят этот опыт целостно, исказят, исковеркают, используют для своей наживы*». Поэтому на практике переход означает не столько планирование производства и труда, сколько мобилизацию труда без оглядки на его востребованность и полезность. Неслучайно инициатива сравнивается с положением дел в армии: *«для курсантов вообще не представляет сложности служить по распределению в разных уголках нашей необъятной Родины, значит и обычные граждане тоже привыкнут. И вообще молодежь таким образом станет взрослеть раньше и быстрей»*. Самая сильная и часто злорадная надежда – преодоление социального неравенства или хотя бы насильственное знакомство «верхов» (посредством их детей) с реальными условиями жизни «низов»: «*Платить надо людям достойно за любой труд, если он нужен обществу, неважно, доярка или ассенизатор. Тогда и не будет благородного и неблагородного труда. А вы хотите людей по сословиям заставить коров доить, только потому что в деревне родились? И за минималку? А я предлагаю наоборот, из Москвы туда отправить поработать, может тогда уважение к людям и появиться, а заодно узнают, откуда их стейк взялся и сыр».*

Самые дискутируемые вопросы: как обеспечить равенство закона для всех и следует ли распространить его на «платников»; могут ли «платники» стать хорошими специалистами; все ли специальности должны быть охвачены распределением или же только остро дефицитные; что считать «хорошей зарплатой», которая могла бы привлечь молодых специалистов; имеют ли они вообще право претендовать на «хорошую зарплату», не набравшись опыта; насколько отказ молодежи от работы по найму вызван деградацией рынка труда и экономики и насколько – моральной деградацией самой молодежи? Почему не работают ранее созданные программы «Земский доктор», «Земский учитель», а также целевое распределение? По какому принципу происходит сейчас и будет происходить в случае принятия законопроекта распределение бюджетных мест между ву-

зовскими специальностями? Хватит ли вакансий по специальности: *«А куда они этих несчастных будут распределять, интересно? Страна в разрухе, предприятия можно по пальцам пересчитать»,* особенно с учетом численности выпускников не только массовых, но и редких, наукоемких и творческих профессий: *«Я так понимаю, это закон не про бюджетников в целом, а про врачей и учителей? Так как студенты-психологи, мостостроители, агрономы, юристы нафиг не нужны! Т.е. условия труда улучшать не хотят, зарплаты поднимать не хотят, тогда привяжем к месту? Ага, щас! Получится обратный эффект! В мед и в пед никто учиться не пойдет, и не мечтайте!»*

Ядерная часть заинтересованных пользователей Сети, активно включившихся в комментирование материалов, представлена не столько студентами, сколько их родителями, работодателями, врачами и медсестрами, военнослужащими (и членами их семей), школьными учителями и административными работниками вузов. Самый ангажированный комментатор, яростно отстаивающий распределение в дискуссиях на разных каналах к разножанровым материалам, – житель глубинки, озлобленный ее оскудением в инфраструктурном и человеческом измерении, ссылающийся на опыт СССР и свои личные тяготы работы по распределению по окончании учебного заведения, которые были им успешно преодолены и не помешали судьбе сложиться благополучно. Интересно, что это не столько сельский житель, сколько житель малого города или поселка, зачастую не имеющий высшего образования сам, но мечтающий о нем для детей или гордящийся успехами ребенка, который его получает.

Студенты в полемику со старшими не вступают, выражая свое отношение одной-двумя фразами. Не все обозначают в комментарии свой статус. Отношение к инициативе самих студентов выяснялось посредством неоконченного предложения «Законопроект об обязательном распределении студентов я оцениваю_____, потому что_____».

Оценка законопроекта студентами: «за», «против» и их корреляты

Аналогично материалам «Яндекс Дзен», студенческие оценки законопроекта (рис. 4) образовали три равные доли.

Положительные оценки аргументируются тем, что студентам и выпускникам необходимо иметь гарантированное место работы и профессиональный опыт, что вне центральной России не хватает педагогов во многих школах. Распределение студентов и выпускников в школы они рассматривают как награду за усилия при поступлении на бюджет. Гарантированное рабочее место позволяет молодым специалистам получить опыт, от чего получает пользу и государство. Прослеживается и зависть тех, кто не прошел на бюджетные места, по отношению к тем, кто учится бесплатно (*«некоторые бюджетники нечестно занимают свое место, тем самым не заслуживают*

этого, а также не соблюдают или как минимум надеются, что у них получится не соблюсти правила целевого договора»).

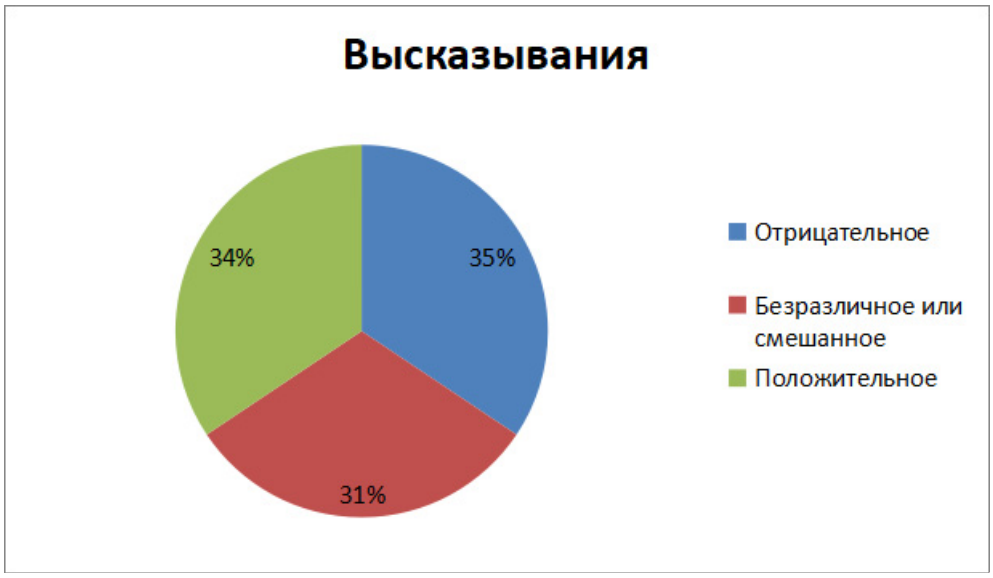

Рис. 4. Распределение студенческих оценок

Источник: расчеты автора.

Негативные оценки подкрепляются следующими аргументами. Региональное распределение может ограничить возможности и перспективы выпускника. Вероятность этого высока, поскольку немногие поступали именно на ту специальность, о которой мечтали, выбрав наиболее близкий к ней вариант из доступных. Кроме того, распределение может выйти за границы родного региона, что может вызвать экономические трудности для молодого специалиста, который нуждается в финансовой поддержке государства. Ограничение выбора места работы приведет к неудовлетворенности как молодого педагога, так и его учеников, сформирует недоверие к государственным органам. Оно может негативно сказаться на экономическом развитии региона, поскольку молодые специалисты будут вынуждены искать работу в других регионах или даже за границей. Для тех же, кто хочет гарантированного трудоустройства, существует целевой набор.

Нейтральные оценки выносят и настороженные «бюджетники», и безразличные «платники» и «целевики». Последние *«не интересуются политикой»* и не слышали о законопроекте ранее. «Бюджетники» не хотят быть привязанными к государственным структурам, *«попадать в государственную кабалу»* и тратить три года своей жизни на путь, который выбрали за них и который может помешать реализации собственных планов. Вместе с тем, они признают такой плюс инициативы, как избавление от самостоятельного поиска первой работы.

С помощью корреляций Спирмена была оценена связь отношения к законопроекту с полученными путем анкетирования данными о том, как студенты воспринимают профессию учителя, в чем видят ее основные выгоды и недостатки, насколько оценивают свое соответствие профессионально значимым качествам и как оценивают вероятность самореализации в данной роли.

Выделен ряд переменных, с которыми, вопреки ожиданиям, связи не обнаружилось. Нет связи с уровнем оптимизма в восприятии перспектив своей жизни в педагогике (вопрос о том, каковы ожидания студента от роли учителя – «скорее оптимистические», «скорее пессимистические», «особые ожидания отсутствуют»). Не заслуживает внимания связь с уверенностью студентов в том, что по окончании обучения они отправятся на работу в школу (ro = 0,287 со значимостью 0,000) и с характером мотивации труда, которая кодировалась соответственно: внешняя отрицательная = 1, внешняя положительная = 2, внутренняя положительная = 3 (ro = 0,164 со значимостью 0,000). Связь с оценкой престижности профессии прямая, статистически значимая, но слабая (ro = 0,311 со значимостью 0,000). Интересен для будущей целенаправленной проверки «намек» на династичность: чем реже среди прямых предков и родственников студентов имеются педагоги, тем более они склонны оценивать законопроект положительно. Но на данный момент это недостоверно (ro = – 0,308 со значимостью 0,000).

Самой четкой линией, разграничивающей отношение к законопроекту, стал уровень материальных притязаний и социально-территориальный статус студента. Во всех случаях выявленные значимости (на уровне 0,05) двусторонние и в целом сохраняют знак и силу в условиях парциальных корреляций при нескольких проверках.

Прежде всего, студенты, приехавшие в областной центр получать образование из сельских населенных пунктов, проявляют выраженно большее одобрение инициативы (ro = – 0,342 со значимостью 0,000). Для них первостепенную важность имеет гарантия трудоустройства. Чем чаще студенты уверены, что труд учителей оплачивается достаточно (ro = 0,415 со значимостью 0.000), и чем меньший размер заработной платы на старте учительской карьеры они ожидают получать (ro = – 0,344 со значимостью 0.000), тем чаще они одобряют законопроект. При этом сельские студенты оценивают экономическое благополучие собственных родительских семей ниже, чем горожане, их зарплатные ожидания скромнее, а учителям они приписывают большие размеры заработной платы (и по сравнению с родительской семьей, и по сравнению с ожиданиями городских студентов) [Бойко, 1999, с. 3].

В группе не оказалось ни одного студента, успевшего создать брачную семью. Вероятно, поэтому ни разу не звучал аргумент о возможности распада семьи в результате раздельного распределения супругов. Среди сельчан никто не совмещает учебу с работой (нужно отметить, что по сравнению с ранее проведенной панелью на группе, пришедшей в вуз еще до начала СВО, доля работающих студентов вообще резко сократилась с 33% до 7%). Соответственно, не озвучивался студентами и такой аргумент против законопроекта, как необходимость бросать в пользу отработки самостоятельно найденную работу.

Помимо финансовых притязаний, отношение к законопроекту дифференцирует степень принятия конкретных компонентов и условий деятельности и образ учителя.

Студенты оценивали в баллах от 1 до 7 привлекательность режима труда и рабочего графика, внедрения научных и методических разработок, обязательных курсов повышения квалификации, проведения мероприятий воспитательной направленности, реализации творческого подхода к обучению, работы с трудными детьми, контактов с родителями учеников, взаимодействия с администрацией школы, с педагогами-наставниками, с такими же молодыми учителями, проверки домашних заданий, работы в социальных сетях и ведения документооборота [Казакова, 2023, с. 55]. Обнаружилась выраженная связь принятия распределительно-трудовой модели с тремя переменными из названных. Законопроект кажется тем более приемлемым, чем привлекательнее для будущего педагога возможность реализации творческого подхода к обучению (ro = 0,410 со значимостью 0,000), чем чаще они готовы организовывать воспитательные мероприятия (ro = 0,387 со значимостью 0,000), чем желательней для них взаимодействие с педагогами-наставниками (ro = 0,344 со значимостью 0,000). Таким образом, очевидно, что государственное распределение импонирует тем, кто тяготеет к постфигуративной профессиональной культуре с главенством старшего поколения, транслирующего не только мастерство, но и ценности.

Образ учителя рисуется более гуманистическим, ориентированным на партнерское взаимодействие тем, кто отвергает законопроект, более авторитарным, ориентированным на прямое педагогическое воздействие – тем, кто поддерживает государственное вмешательство в профессиональную жизнь, и приспособительным, ситуационно-подвижным и одновременно рациональным, деловым – у безразличных к государственному участию.

Оценивая эталонные качества учителя, те, кто категорически против распределения, считают самым важным (средние существенно превышают контрольный диапазон в 3σ) умение ладить с людьми, коммуникабельность, а также стрессоустойчивость и выдержку. Отличительной чертой «умеренных» является, в отличие от двух других групп, приписываемая учителю тактичность. Те же, кто поддерживают идею распределения, отличаются от остальных тем, что выше всего ценят такие качества, как ответственность и дисциплинированность. В отношении же таких качеств, как самосовершенствование и креативность, требовательность и справедливость, человеколюбие и эмпатия, существенных различий в оценках нет.

Интересно, как распределилось соотношение самооценок профессионально значимых качеств учителя в сравнении с эталоном. Осудившие законопроект больше всех остальных считают себя соответствующими эталону в отношении человеколюбия и эмпатии, а также тактичности. Те, кто законопроект поддержал, не только больше прочих ценят ответственность и дисциплинированность, но и себя считают обладающими этими качествами в наивысшей степени. Кроме того, они намного чаще остальных считают себя креативными и склонными к самосовершенствованию, требовательными и справедливыми, стрессоустойчивыми и выдержанными. «Умеренные» выше

всех оценивают свое умение ладить с людьми и коммуникабельность. Оценки всех качеств, эталонных и собственных, сведены в таблицу.

Таблица 1

Профессионально значимые качества: оценки и самооценки в зависимости от отношения к распределению «Э» – «эталон», «С» – «самооценка»[*]

Законопроект	Умение ладить с людьми		Ответственность, дисциплинированность		Самосовершенствование, креативность		Требовательность, справедливость		Человеколюбие, эмпатия		Коммуникабельность		Стрессоустойчивость, выдержка		Тактичность	
	Э	С	Э	С	Э	С	Э	С	Э	С	Э	С	Э	С	Э	С
«-»	В	Ср	Ср	Н	Ср	Н	Ср	Н	Ср	В	В	Ср	В	Ср	Ср	В
«0»	Н	В	Н	Ср	Ср	Ср	Ср	Ср	Ср	Ср	Ср	В	Н	Ср	В	Н
«+»	Ср	Н	В	В	Ср	В	Ср	В	Ср	Н	Н	Ср	Ср	В	Ср	Ср

В = высшая (выходящая за пределы контрольного диапазона в 3 σ)
Ср = нет значимых различий
Н = низшая (выходящая за пределы контрольного диапазона в 3 σ)
[*] Источник: составлено автором.

Как видим, законопроект, способный сделать профессиональный выбор фатально неотвратимым, служит хорошим индикатором взвешенной, ответственной самооценки профпригодности.

Те, кого возмущает возможность государственного вмешательства, по многим качествам «не дотягивают» до эталонного учителя, каким он им рисуется. Те, кто приветствует идею распределения, демонстрируют самоуверенность, ощущая в себе необходимые качества в мере, равной эталону или даже превосходящей его, и это распространяется на все качества, кроме тех, что ослабляют авторитарную ролевую модель (умение ладить с людьми и человеколюбие). Наиболее сбалансированы оценки и самооценки у тех, кто отнесся к государственному регулированию отстраненно. Единственное, в чем они видят себя слабее эталонного учителя, – это тактичность. Однако именно в их профессиональном выборе можно быть уверенными в наибольшей степени.

Заключение

В плановом распределении студентов-бюджетников ученые видят множество выгод. Это возможность облегчить реконструкцию специалитета после выхода из Болонского процесса [Мартынов, 2023]; снизить социальную эксклюзию и дискриминацию в сфере занятости [Садовникова, 2019]; добиться большей привлекательности региональных вузов для иностранных студентов, прежде всего из стран бывшего СССР, откуда в Россию идут основные миграционные потоки, и тем оздоровить в регионах не только кадровую, но и репродуктивную ситуацию [Лебедева, 2023]; предотвратить угрозы продовольственной безопасности страны, закрепляя на селе выпускников сельскохозяйственного профиля [Липатова и др., 2023] и специалистов социальной сферы, прежде всего медиков и учителей [Гречкин, 2023]; выручить дополнительные средства на обновление ла-

бораторного оборудования за счет уплаты в бюджет нарушителями соглашений потраченных государством средств [Корсаков, 2017]; снизить социальную напряженность и даже избежать оранжевых революций, подпитываемых отсутствием социальных лифтов молодежной мобильности [Попенков, 2015]. Таким образом, новые попытки возврата государства к распределительной системе труда вероятны и ожидаемы.

Внешние факторы, в том числе меры государственной внутренней политики, могут оказывать сильное влияние на мотивацию студентов выбирать профессию учителя. В целом набор аргументов «за» и «против», выдвинутых экспертами законопроекта, студентами как его целевой группой и пользователями «Яндекс. Дзен», совпадает, но ввиду жанровых особенностей коммуникации он содержательно и эмоционально богаче в интернет-пространстве.

Предложение о введении обязательного государственного распределения студентов-бюджетников способно вызвать негативную реакцию у довольно широких социальных слоев, что может привести к усилению кадрового дефицита и ухудшению качества будущего образования в России. Но одновременно со стороны части студентов сложился выраженный и осознанный запрос на более активное участие государства в трудоустройстве выпускников в соответствии с полученной профессией.

Все рассмотренные категории субъектов, выносивших свои оценки законопроекту, уверены, что государственное регулирование рынка труда необходимо, но требуется разработка более эффективных, чем принуждение, методов стимулирования мотивации студентов. Треть студентов резко против государственного вмешательства, треть бы только приветствовала его, треть безразлична по той причине, что коммерческая или целевая основа их обучения нивелирует личную значимость инициативы. Высоко положительный отклик идея нашла у сельских студентов. Главная дискриминанта принятия или неприятия инициативы – уровень финансовых притязаний и оценка текущего материального положения семьи. Это указывает на необходимость мониторинга потребностей и возможностей рынка труда с точки зрения их соответствия ожиданиям и запросам не только студентов вузов, но и выпускников школ. Необходимо сравнение педагогической готовности и планов по трудоустройству «высокоресурсных» и «низкоресурсных» студентов на разных ступенях профессионального образования (ВПО и СПО). Нужно выявить целевой сегмент, не только лояльный к идее государственного участия в построении трудовой карьеры, но и нуждающийся в нем, для определения конкретных форм помощи, способных довести установку на трудоустройство в школу до ее реализации в действии.

Полученные данные могут быть использованы для разработки более эффективных методов стимулирования студентов к профессии учителя и преодоления негативного отношения к государственному распределению в случае его корректировки в сторону дифференцированного подхода и расширенного состава мест приложения труда для возможного выбора.

Список литературы

1. Алексеевская Т.И., Соктуев Б.С. Проблемы востребованности выпускников медицинского вуза в базовых клинических лечебно-профилактических учреждениях // Бюллетень Восточно-Сибирского научного центра Сибирского отделения Российской академии медицинских наук. – 2005. – № 1 (39). – С. 191–193.
2. Анферов А.А., Долгих Е.А. Статистический анализ трудоустройства выпускников образовательных организаций // Вестник университета. – 2018. – № 8. – С. 68–72.
3. Башарина О.В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – Т. 18, № 2. – С. 20–28.
4. Бойко С.С. Трудовой семестр в формировании социально-значимых качеств личности будущего специалиста: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. – Чебоксары: Чуваш. гос. пед. ун-т, 1999. – 24 с.
5. Галковская Ю.Н. Адаптация студентов специальности «библиотечно-информационная деятельность» к будущей профессиональной деятельности в период обучения в университете: опыт факультета информационно-документных коммуникаций БГУКИ // Культура Беларуси: реалии современности: сборник научных статей XI Международной научно-практической конференции, Минск, 13 октября 2022 года / редколлегия: Н.В. Карчевская (пред.) [и др.]. – Минск: Белорусский государственный университет культуры и искусств, 2022. – С. 68–74.
6. Гневашева В.А. Современные аспекты целевой подготовки кадров // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2024. – № 1. – С. 24–36. – DOI: 10.17513/vaael. 3206.
7. Горбунов В.В., Орлов А.В. Проблемы трудоустройства выпускников вузов в условиях экономического кризиса // Государственная и частная высшая школа России в 1917–2017 гг.: вызовы и уроки столетия: сборник научных трудов Международной научно-практической конференции, Москва, 20 апреля 2017 года. – Москва: Частное учреждение высшего образования «Институт государственного администрирования», 2017. – С. 172–179.
8. Гречкин Е.И. К вопросу об актуальности обязательного распределения выпускников в условиях рыночной экономики // Образование и наука: современный вектор развития: материалы II Национальной научно-практической конференции, Керчь, 16–17 июня 2023 года. – Керчь: ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», 2023. – С. 297–302.
9. Доклад о денежно-кредитной политике. Май 2023 / Портал Банк России. – 2023. – URL: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/43959/2023_02_ddcp.pdf (дата обращения 17.03.2024).
10. Донецкий А.М., Крымова Н.А. Профориентация населения – важное условие эффективной занятости // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2011. – № 1. – С. 226–228.
11. Жандарова И. Исследование: В России нет регионов с избыточными трудовыми ресурсами // Российская газета. – 2023. – 26.07. – URL: https://rg.ru/2023/07/26/kak-bez-ruk.html (дата обращения 17.03.2024).
12. Зайнашева З.Г., Охотникова Л.В. Рынок труда как фактор развития системы профессионального образования // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). – 2009. – № 2 (2). – С. 17–25.
13. Казакова А.Ю. Педагогическая практика как фактор селекции будущих педагогов // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2023. – № 10. – С. 53–60.
14. Казьмина Л.Н., Карич Л.В. Современные формы организации практик студентов в вузах туристского профиля как фактор, влияющий на трудоустройство выпускников // Сервис в России и за рубежом. – 2008. – № 2 (7). – С. 73–82.
15. Корсаков А.К. Проблемы геологического образования и пути их решения // Разведка и охрана недр. – 2017. – № 2. – С. 48–55.
16. Краткий обзор ситуации на рынке труда за июль 2023 // Портал Head Hunter. – 2023. – URL: https://kaluga.hh.ru/article/research (дата обращения 17.03.2024).
17. Кулагина Е.В. Воспроизводство научных и научно-педагогических кадров в России: перспективы модернизации // Экономика образования. – 2012. – № 1 (68). – С. 4–22.
18. Кулов А.Р., Гончаренко О.Н., Кучеров А.С. Востребованность выпускников учреждений высшего профессионального образования в сфере агропромышленного комплекса // Агропродовольственная политика России. – 2013. – № 9 (21). – С. 77–83.
19. Лебедева Т.В. Развитие региональных вузов Российской Федерации: влияние на объемы образовательной иммиграции // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2023. – Т. 50, № 3. – С. 219–240.
20. Мартынов Г.П. Будущее высшего образования в России без Болонской системы // Актуальные вопросы образования. – 2023. – № 1. – С. 298–304.
21. Матвеева А.И. Социальная адаптация молодых специалистов в системе образования современного российского общества: специальность 22.00.06 «Социология культуры»: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. – Екатеринбург, 2005. – 24 с.
22. Подготовка инженеров-инноваторов для ОАО «РЖД» / Абрамов А.Д., Задорин Г.П., Маслов Н.А., Манаков А.Л. // Путь и путевое хозяйство. – 2019. – № 3. – С. 17–20.
23. Попенков О.Н. Особенности преподавания арабского языка в светском вузе: оптимизация учебного процесса и проблема мотивации. Проблема социальных лифтов // Образовательная среда сегодня: стратегии развития. – 2015. – № 3 (4). – С. 207–213.
24. Проект законодательной инициативы № 8–387 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» / Система обеспечения законодательной деятельности. – 2023. – URL: https://sozd.duma.gov. ru/bill/8–387#bh_histras (дата обращения 17.03.2024)

25. Пугач В.Ф., Федорова Е.А. Трудоустройство выпускников российских вузов (статистико-социологический анализ) // Высшее образование в России. – 2011. – № 10. – С. 136–146.
26. Садовникова Н.А. Статистический анализ результатов опроса выпускников-инвалидов различного уровня образования по проблемам трудоустройства // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 5 (106). – С. 1254–1258.
27. Современная демографическая ситуация и продовольственная безопасность России / Липатова Л.Н., Кужельная О.В., Строкан Е.В., Пылькина М.С. // АПК: экономика, управление. – 2023. – № 9. – С. 3–16.
28. Татарстан вошел в десятку «студенческих» регионов // Реальное время. – 2019. – 24.09. – URL: https://realnoevremya. ru/news/152579-tatarstan-voshel-v-desyatku-studencheskih-regionov (дата обращения 17.03.2024)
29. Эпп В.В. Информационная поддержка согласования регионального рынка труда и выпуска специалистов с высшим образованием: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата технических наук. – Пенза: Пенз. гос. ун-т, 2007. – 22 с.

A RETURN TO THE DISTRIBUTION IN THE RATINGS OF INTERNET USERS AND STUDENT TEACHERS

Anna Kazakova
Doctor of Sociological Sciences, Senior Researcher at the Department of Sociology and Social Psychology of the Institute of Scientific Information on Social Sciences (INION) of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia; Professor of the Department of Philosophy, Cultural Studies and Sociology of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia, kazakova.a.u@yandex.ru

Annotation. *The article is devoted to the problem of graduate employment and the use of the model of state distribution. Based on a retrospective discourse analysis of the public debate on the mandatory state distribution of public sector students, the distribution of opinions of the public and students regarding the legislative regulation of this area is shown. Considering students of pedagogical specialties as a target group, the author compared the assessments of students of history with pedagogical specialization with weak and strong willingness to accept the professional role of a teacher. The obtained data can be used to develop more effective methods of stimulating students to the teaching profession and overcoming negative attitudes towards state distribution in case of its adjustment towards a differentiated approach and an expanded composition of places of employment for possible choice.*

Keywords: *state distribution of graduates; evaluation of the draft law; motivation; pedagogical readiness.*

For citation: Kazakova A.Y. Return to the distribution in the assessments of Internet users and student teachers // Social Novelties and Social Sciences. – 2024. – No. 2. – P. 98–115.
URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.06

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР

УДК 331.52

ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА: ДИНАМИКА ВОСТРЕБОВАННЫХ ВАКАНСИЙ

Мухина Ирина Ивановна[1]

Кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра развития профессиональных квалификаций ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, Россия; mykhina_ir@vcot.info

Андрейченко Елена Вадимовна[2]

Ведущий специалист Центра развития профессиональных квалификаций ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, Россия; r.elena97@vcot.info

Аннотация. *Статья посвящена динамике востребованных вакансий в течение 2022–2023 гг., размещенных на ведущих рекрутинговых онлайн-платформах. Особое внимание уделено актуальным профессиям, опыту работы, уровню образования, размеру заработной платы. Созданная с использованием технологии больших данных информационно-аналитическая система ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России позволяет проводить анализ потребности работодателей в работниках в отраслевом и региональном разрезах. Выявленные изменения в спросе на рабочую силу являются основой для разработки комплекса мер, направленных на обеспечение синхронизации потребностей рынка труда и системы высшего и среднего профессионального образования и формирования эффективной системы кадрового обеспечения.*

Ключевые слова: *рынок труда, спрос на рабочую силу, мониторинг, вакансии, профессиональное образование, опыт работы, заработная плата.*

---

[1] © Мухина И.И., 2024.
[2] © Андрейченко Е.В., 2024.

Для цитирования: Андрейченко Е.В., Мухина И.И. Предложения работодателей в условиях кадрового дефицита: динамика востребованных вакансий // Социальные новации и социальные науки. – 2024. – № 2. – С. 116–135.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.07

Рукопись поступила 15.04.2024

Принята к печати 15.05.2024

Введение

Тенденция роста кадрового дефицита, характерная для организаций различных секторов российской экономики, в последние годы продолжает усугубляться. В условиях ужесточения антироссийских санкций и принятого курса на достижение технологического суверенитета потребность работодателей в квалифицированной рабочей силе структурно изменяется. Рост количества вакансий происходит одновременно с качественной трансформацией запросов работодателей к профессионально-квалификационным характеристикам потенциальных работников.

Обострение проблемы эффективного, своевременного кадрового обеспечения, происходящее в течение последних лет, обусловлено сочетанием ряда объективных факторов геополитического и социально-экономического характера. Дефицит квалифицированной рабочей силы привел к усилению конкуренции за найм работников практически во всех отраслях экономики. Большинство экспертов утверждают, что наиболее сильно нехватка кадров затронула обрабатывающую промышленность [Каких кадров не хватает..., 2024], строительство, транспорт и логистику, сферу информационных технологий [Большинство российских компаний..., 2023; Названы отрасли с растущим дефицитом..., 2024].

Вместе с тем оценка численности и профессионально-квалификационного состава работников, широко востребованных в различных сферах экономической деятельности, представляет определенные методические сложности, прежде всего в сегментах квалифицированных рабочих промышленности и строительства, инженеров, ИТ-специалистов, спрос на которых растет в течение последних лет ускоренными темпами.

Решению данной задачи может способствовать сбор и обработка информации о вакансиях как составной части мониторинговых исследований рынка труда [Волошина, Джума, Мухина, 2022, с. 119].

Проводимые в ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России исследования рынка вакансий и их качественных характеристик представляют собой систему комплексного программно-аппаратного решения (далее – автоматизированная информационная система, АИС).

АИС сводит и агрегирует первичную информацию с четырех ключевых российских рекрутинговых онлайн-платформ, размещающих актуальные объявления о вакансиях в разных регионах Российской Федерации: «Trudvsem», «HeadHunter», «Superjob», «Авито работа». Основные критерии выбора указанных онлайн-платформ – публичность и доступность (в совокупности они охватывают подавляющую часть рынка объявлений о вакансиях). Механизм сбора данных с информа-

ционных порталов адаптирован к особенностям подачи, форматирования и классификации с поправкой на используемые варианты предоставления доступа к информации на исследуемых интернет-ресурсах.

АИС автоматически производит регулярный сбор и обновление данных с января 2020 г. Реализованный механизм сбора и обработки данных позволяет анализировать рынок труда как на основе новых (впервые опубликованных) вакансий, так и, при необходимости, на основе всех доступных (для соискателя) в заданном периоде вакансий [Мухина, Тхоржевская, 2023, с. 21]. При формировании базы данных АИС использует терминологию работодателей, которая присутствует в объявлении о вакансии.

Численность вакансий за месяц отчетного периода представляет собой сумму вновь созданных (новых, ранее не публиковавшихся) и размещенных на сайтах объявлений о поиске работников [Волошина, Джума, 2021, с. 172]. При обработке собранных массивов производится дедубликация вакансий – исключение повторных публикаций объявлений о найме, фактически относящихся к одному вакантному рабочему месту. Общее количество вакансий с указанных интернет-платформ в системе в период с 2018–2023 гг. – 77,5 млн ед., из них 61,8 млн – с учетом дедубликации [Куць, Джума, 2023, с. 29].

При анализе уровня заработной платы используется понятие «медианная заработная плата «от» – нижняя граница величины заработной платы, указанная работодателем в вакансии и находящаяся в середине между самыми высокими и самыми низкими предложениями.

Для оценки динамики количества вакансий использован индекс IVI[1].

Таким образом, АИС позволяет дифференцировать данные и получать подробную информацию об изменении спроса на профессии, динамике зарплаты в среднем и по профессиям в отдельности с учетом детализации вакансий по уровню образования соискателей, составу компетенций и опыту работы в разрезе федеральных округов и субъектов Российской Федерации.

Общая динамика вакансий в 2022–2023 гг.

Информация, полученная из базы данных АИС, демонстрирует, что количество вакансий, размещенных на интернет-ресурсах, в течение 2022–2023 гг. последовательно росло, что свидетельствует о росте потребности в работниках как в целом в экономике, так и в отдельных ее секторах. Общее количество вакансий в 2022 г. – около 11 млн ед. (10864,8 тыс. ед.), в 2023 г. – около 13 млн ед., что на 18% больше по сравнению с 2022 г. (12 824,9 тыс. ед.), табл. 1.

[1] Индекс IVI – индекс вакансий, размещенных в интернете (все показатели без учета фактора сезонности). Индекс основан на количестве онлайн-объявлений о вакансиях, размещенных на ключевых сайтах рекрутинговых онлайн-платформ, включает временные ряды вакансий на национальном и региональном уровнях, а также в разрезе отдельных профессиональных групп. Состав данных формируется ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России. За базовый уровень (100) принят показатель количества вакансий в феврале 2020 г. [Волошина, Джума, 2021, с. 173].

Таблица 1

Динамика количества вакансий в 2022–2023 гг.[*]

Период	Количество вакансий, тыс. ед.	Рост (снижение), в % к предыдущему периоду	IVI, в % к февралю 2020 г.
1 квартал 2022 г.	3068,8	↑31,2	126
2 квартал 2022 г.	2546,2	↓17,0	104
3 квартал 2022 г.	2771,9	↑8,9	113
4 квартал 2022 г.	2477,9	↓10,6	101
1 квартал 2023 г.	2855,4	↑15,2	117
2 квартал 2023 г.	3337,4	↑16,9	137
3 квартал 2023 г.	3519,0	↑5,4	144
4 квартал 2023 г.	3113,1	↓11,5	127

[*] Источник: составлено авторами по данным АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

Наибольший рост потребности в работниках в 2022 г. пришелся на I квартал, количество вакансий в этот период составило максимальную величину за 2022 г. Во II квартале 2022 г. наблюдалось сокращение количества вакансий на 17%, которое было отчасти компенсировано в III квартале 2022 г. – рост количества вакансий составил почти 9% относительно предыдущего периода. В IV квартале тенденция сокращения продолжилась, количество вакансий составило минимальную величину по сравнению с другими периодами этого года, сократившись более, чем на 10% и составив около 2,5 млн ед.

В 2023 г. рост потребности в работниках, выражавшийся в увеличении количества вакансий, наблюдался в течение всего первого полугодия [Волошина, Джума, Мухина, 2022, с. 120]. При этом наиболее значимым он был во II квартале, составив почти 17% относительно I квартала. В III квартале 2023 г., так же как и в соответствующем периоде 2022 г., происходил рост, но более низкими темпами (5,4% ко II кварталу 2023 г.). В IV квартале 2023 г. впервые за год наметилась тенденция к сокращению количества вакансий. Тем не менее, минимальное количество вакансий наблюдалось в первом квартале 2023 г., а в IV квартале 2023 г. количество вакансий превышало на 9% их величину в первом квартале 2023 г.

На рисунке 1 представлены диаграммы, отражающие динамику количества вакансий по кварталам 2022–2023 гг. На графике отчетливо заметно значительное превышение количества вакансий во II–IV кварталах 2023 г. по сравнению с 2022 г.

Следует также отметить, что в 2022–2023 гг. потребность в рабочей силе была выше, чем в допандемийный период, за исключением II и IV квартала 2022 г., в течение которых количество вакансий было примерно на уровне февраля 2020 г. Рост количества вакансий в 2023 г. соответственно отразился на положительной динамике индекса IVI, что свидетельствует о том, что количество вакансий в 2023 г. было значительно выше, чем в феврале 2020 г.

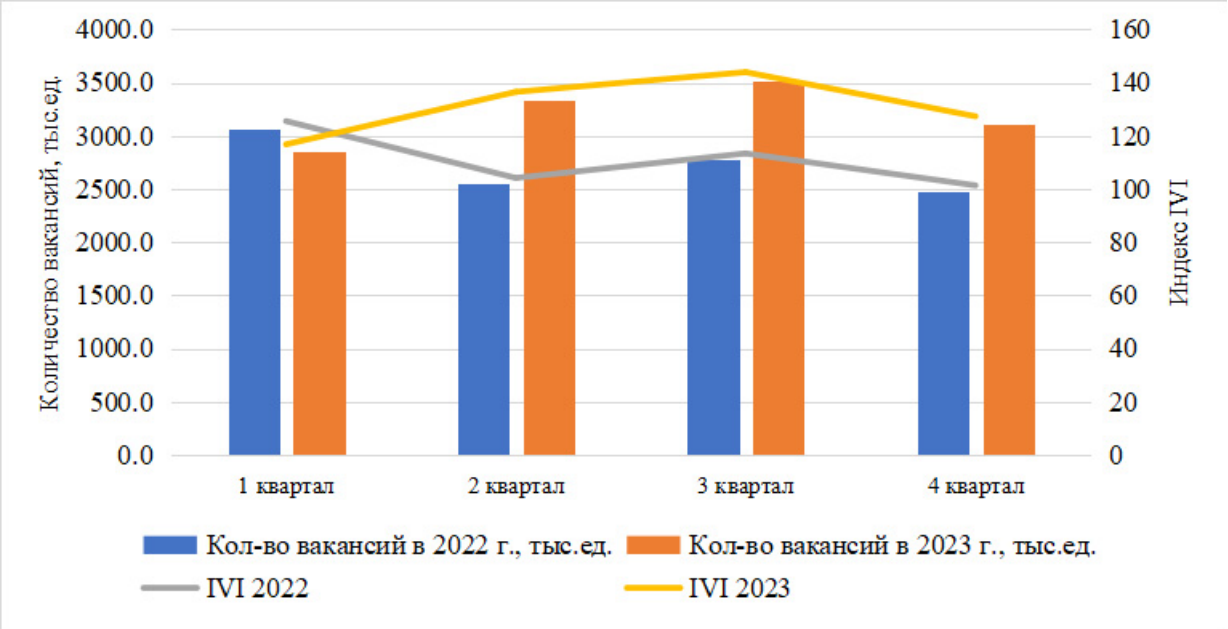

Рис. 1. Динамика количества вакансий и индекса IVI в 2022–2023 гг.*

Источник: данные АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

Наибольшее количество вакансий в 2023 г. сосредоточено в Центральном федеральном округе – 34,2% от общего количества и Приволжском федеральном округе – 18,2% соответственно (рис. 2). Это территории с развитой инфраструктурой и промышленной базой, на которой расположены крупные производственные комплексы и проживает значительная часть населения. Примерно одинаковое количество вакансий приходится на Северо-Западный и Сибирский федеральные округа – 11,8% и 11,7% соответственно. Наименьшее количество вакансий характерно для Дальневосточного и Северо-Кавказского федеральных округов – 4,5% и 1,6% от их общего количества.

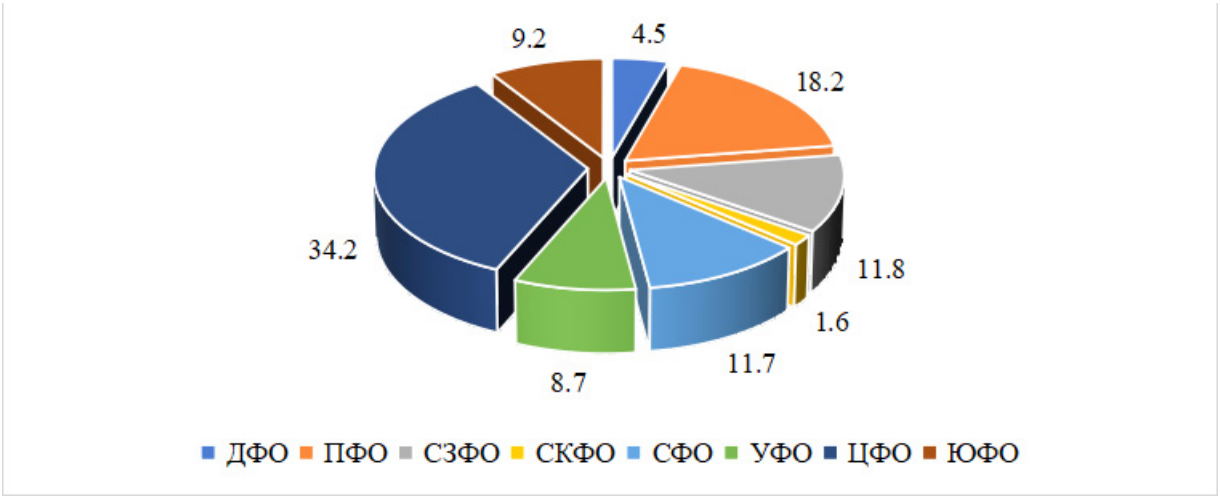

Рис. 2. Распределение вакансий по федеральным округам в 2023 г. (%)*

Источник: данные АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

Среди субъектов Российской Федерации безусловным лидером по спросу на рабочую силу является г. Москва, где сосредоточена 1/3 от общего количества вакансий в десяти регионах с их

максимумом (рис. 3). С большим отрывом следуют г. Санкт-Петербург и Московская область – 14,5% и 10,8% соответственно. В числе других регионов топ-10 следует отметить Краснодарский край, Свердловскую область, Республику Татарстан, Новосибирскую, Нижегородскую, Ростовскую области, Республику Башкортостан. В совокупности на них приходится 40,8% общего количества вакансий топ-10 регионов России [Волошина, Джума, 2021, с. 173].

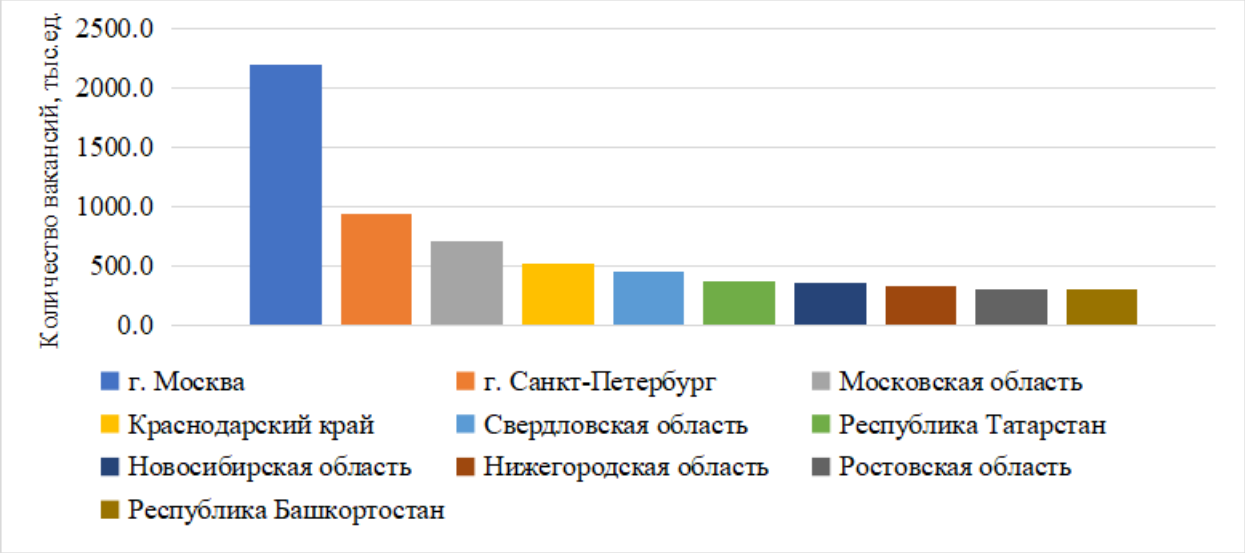

Рис. 3. Топ-10 регионов России по количеству вакансий в 2023 г.

Источник: данные АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

В целом, на долю представленных на рис. 3 субъектов Российской Федерации приходится более половины (50,8%) от общего количества вакансий в 2023 г.

Наиболее массовыми востребованными со стороны работодателей позициями являются вакансии в сфере торговли – специалист по продажам, продавец-кассир, продавец-консультант (рис. 4).

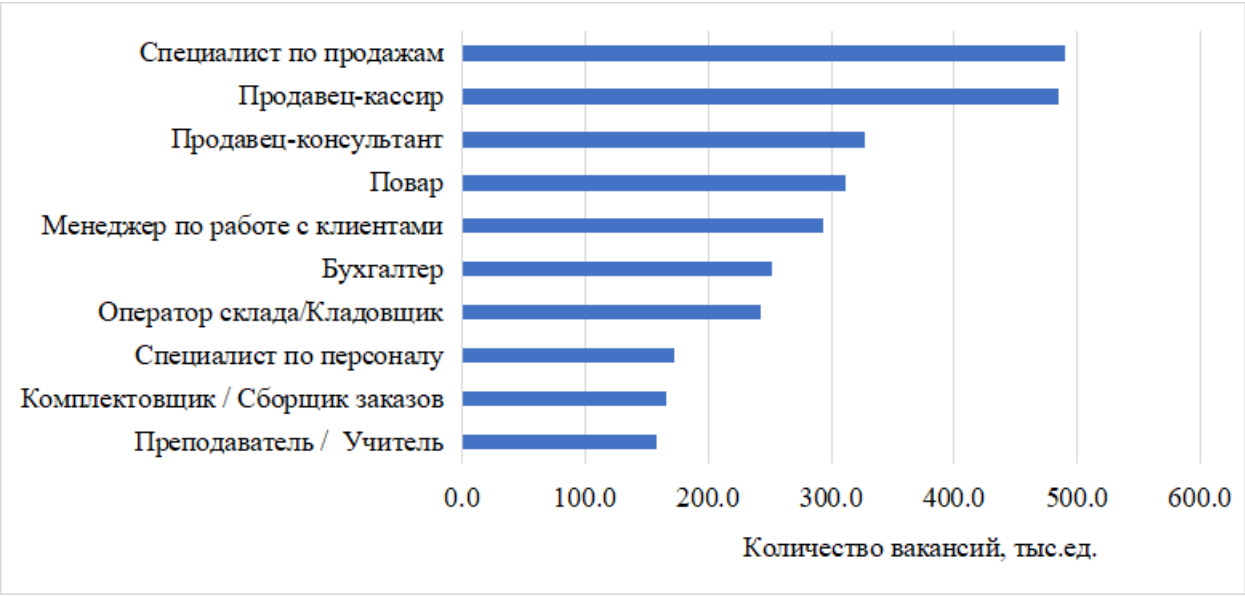

Рис. 4. Топ-10 востребованных в 2023 г. вакансий по количеству

Источник: данные АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

Также в числе наиболее востребованных по количеству вакансии поваров, менеджеров по работе с клиентами, бухгалтеров, работников складских хозяйств (кладовщиков, комплектовщиков, сборщиков заказов), специалистов по персоналу. Среди вакансий социальной сферы наиболее востребованы преподаватели / учителя.

Следует подчеркнуть, что практически по всем вышеперечисленным позициям (за исключением преподавателей / учителей) в 2023 г. наблюдался рост количества вакансий по сравнению с 2022 г. (табл. 2).

Таблица 2

Потребность в работниках по наиболее востребованным позициям в 2022–2023 гг.[*]

Наименование вакансии	Количество вакансий в 2023 г., тыс. ед.	Рост по сравнению с 2022 г., %
Специалист по продажам	489,2	↑26,8
Продавец-кассир	484,5	↑9,2
Продавец-консультант	327,3	↑3,9
Повар	311,1	↑24,7
Менеджер по работе с клиентами	292,8	↑35,8
Бухгалтер	251,5	↑25,4
Оператор склада / Кладовщик	242,1	↑38,4
Специалист по персоналу	172,1	↑47,8
Комплектовщик / Сборщик заказов	165,1	↑27,7
Преподаватель / Учитель	158,0	↓14,8

[*] Источник: составлено авторами по данным АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

В 2023 г. значительно увеличился спрос на специалистов по персоналу (на 47,8% по сравнению с 2022 г.), операторов складов / кладовщиков (на 38,4%), менеджеров по работе с клиентами (на 35,8%). Напротив, несколько сократился спрос на преподавателей / учителей – на 14,8% по сравнению с 2022 г.).

Критерию востребованности также отвечают наиболее высокооплачиваемые вакансии, топ-10 которых в 2023 г. представлен на рис. 5.

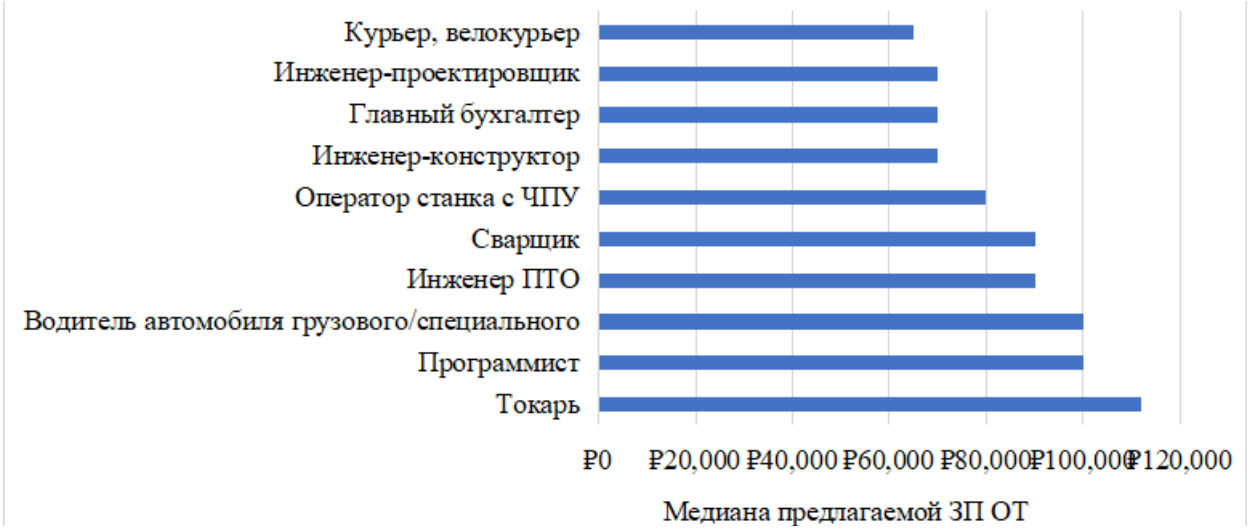

Рис. 5. Топ-10 наиболее высокооплачиваемых востребованных вакансий в 2023 г.

Источник: данные АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

Заработная плата и уровень образования

В контексте данного исследования анализируется медиана предлагаемого работодателями размера заработной платы, указанного в вакансиях в диапазоне «От». Наиболее высокооплачиваемой востребованной вакансией является позиция токаря с заработной платой от 112 тыс. руб. Далее следуют программисты и водители грузовых автомобилей / специального транспорта с размером заработной платы от 100 тыс. руб. и выше. В топ-10 востребованных вакансий по размеру заработной платы входят также инженеры ПТО, сварщики с нижней границей в 90 тыс. руб., операторы станков с ЧПУ с нижней границей в 80 тыс. руб., инженеры-конструкторы, инженеры-проектировщики, главные бухгалтеры с нижней границей в 70 тыс. руб. Замыкают рейтинг топ-10 вакансии курьеров / велокурьеров с предлагаемым размером заработной платы от 65 тыс. руб.

Для всех вышеуказанных вакансий в 2023 г. был характерен рост предлагаемой заработной платы (табл. 3).

Таблица 3

Динамика медианы заработной платы по наиболее высокооплачиваемым вакансиям в 2022–2023 гг.*

Типовая позиция	Медиана предлагаемой заработной платы «ОТ» в 2023 г., руб.	Рост заработной платы относительно 2022 г., %
Токарь	112 000	↑27,3
Программист	100 000	↑25,0
Водитель автомобиля грузового / специального	100 000	↑3,1
Инженер ПТО	90 000	↑12,5
Сварщик	90 000	↑4,7
Оператор станка с ЧПУ	80 000	↑23,1
Инженер-конструктор	70 000	↑27,3
Главный бухгалтер	70 000	↑16,7
Инженер-проектировщик	70 000	↑16,7
Курьер, велокурьер	65 000	↑30,0

*Источник: составлено авторами по данным АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

Наиболее существенный рост заработной платы отмечался в вакансиях курьеров / велокурьеров – на 30% по сравнению с 2022 г., инженеров-конструкторов и токарей – на 27,3% соответственно, программистов – на 25%. Наименее заметный рост характерен для вакансий сварщиков и водителей грузовых автомобилей / специального транспорта – на 4,7–3,1% соответственно.

Анализ общего количества вакансий по уровню образования подтверждает вывод о том, что наиболее востребованными у работодателей в 2023 г. являются работники со средним профессиональным образованием (рис. 6).

Количество востребованных вакансий в 2023 г., требующих наличия среднего профессионального образования, в 3 и более раз превышало количество востребованных вакансий с высшим образованием и примерно в 4,5 раз – количество вакансий со средним общим образованием или ниже.

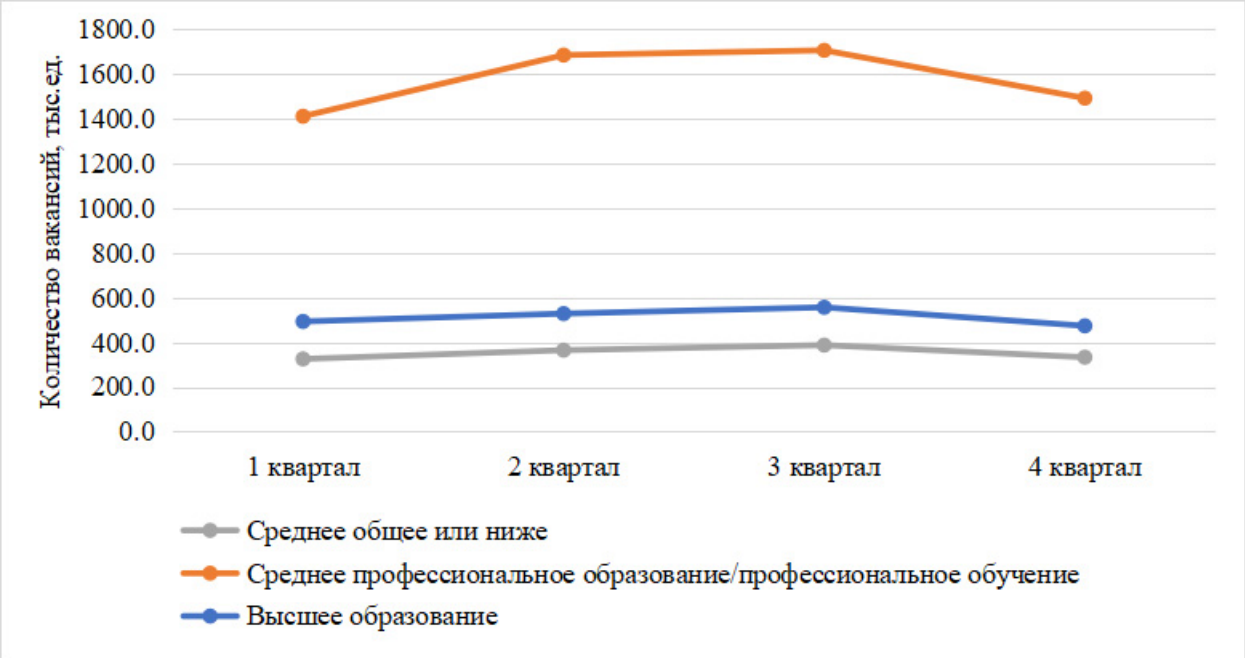

Рис. 6. Динамика количества вакансий в 2023 г. по уровню образования

Источник: данные АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России[Автоматизированная информационная система...].

К наиболее многочисленным вакансиям, требующим наличия высшего образования, относятся вакансии в сфере образования (преподаватели / учителя), экономики и торговли (маркетологи, мерчендайзеры, главные бухгалтеры, директора магазинов, экономисты, специалисты по охране труда), юриспруденции (юристы), промышленной, строительной и программной инженерии (инженеры-конструкторы, инженеры-проектировщики), табл. 4.

Таблица 4

Топ-10 наиболее массовых востребованных вакансий по уровню образования*

Наименование вакансий, требующих высшего образования	Кол-во вакансий, тыс. ед.	Наименование вакансий, требующих среднего профессионального образования / профобучения	Кол-во вакансий, тыс. ед.	Наименование вакансий со средним общим образованием или ниже	Кол-во вакансий, тыс. ед.
Преподаватель / Учитель	158,0	Специалист по продажам	489,2	Комплектовщик / Сборщик заказов	165,1
Директор магазина	105,6	Продавец-кассир	484,5	Уборщик	130,1
Мерчандайзер / Торговый агент	85,9	Продавец-консультант	327,3	Курьер, велокурьер	125,6
Маркетолог / Менеджер по маркетингу	68,6	Повар	311,1	Водитель-курьер	106,1
Главный бухгалтер	61,9	Менеджер по работе с клиентами	292,8	Водитель автомобиля легкового	103,3
Юрист	61,4	Бухгалтер	251,5	Оператор колл-центра	99,7
Экономист	59,3	Оператор склада / Кладовщик	242,1	Грузчик	97,7
Инженер-конструктор	58,6	Специалист по персоналу	172,1	Подсобный рабочий	90,8
Специалист по охране труда	49,9	Сварщик	137,7	Охранник	77,7
Инженер-проектировщик	44,4	Водитель автомобиля грузового / специального	136,6	Упаковщик-фасовщик	76,4

*Источник: составлено авторами по данным АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

Среди вакансий, требующих среднего профессионального образования, следует отметить продавцов, специалистов по продажам, поваров, бухгалтеров, менеджеров по работе с клиентами, водителей грузового / специального транспорта, квалифицированных рабочих (сварщиков, токарей). К числу востребованных вакансий, не требующих квалифицированного труда, относятся сборщики заказов, уборщики, курьеры, грузчики, подсобные рабочие, охранники.

При этом наиболее высокооплачиваемыми вакантными позициями с высшим образованием являются представители инженерных специальностей (в частности, инженеры-геодезисты, инженеры по техническому надзору / строительному контролю) с нижней границей медианы предлагаемой заработной платы от 100–120 тыс. руб., а также начальники отделов продаж, бригадиры / прорабы общестроительных работ, руководители проектов – 85,5–100 тыс. руб.

Что касается среднего профессионального образования, то наиболее высокий уровень заработных плат отмечается у машинистов экскаваторов – от 120 тыс. руб., токарей – от 112 тыс. руб. и фрезеровщиков – от 110 тыс. руб., что в принципе сопоставимо с размером заработной платы инженеров различных специальностей. От 100 тыс. руб. работодатели предлагают соискателям вакансий водителей грузового / специального транспорта, а также машинистам крана / крановщикам.

В вакансиях, предполагающих наличие только среднего общего образования или же допускающих его отсутствие, наиболее высокооплачиваемыми позициями являются домработники / домработницы с нижней границей предлагаемой заработной платы от 80 тыс. руб., таксисты – от 75 тыс. руб., сборщики ягод – от 70 тыс. руб., курьеры / велокурьеры – от 65 тыс. руб.

В течение 2023 г. работодатели предъявляли повышенный спрос на опытных работников (рис. 7).

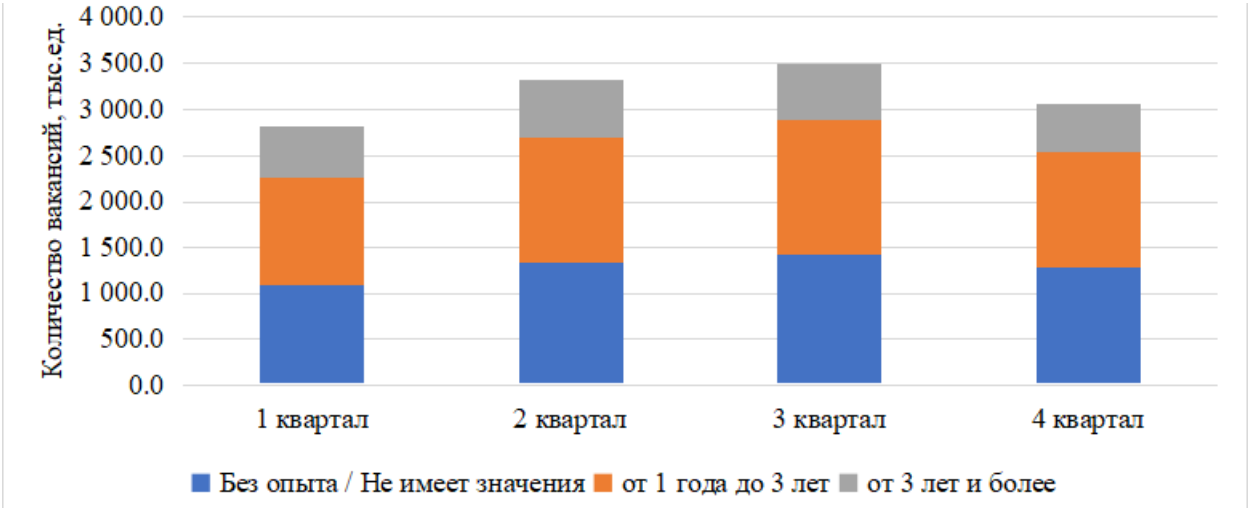

Рис. 7. Динамика общего количества вакансий в 2023 г. в зависимости от опыта работы

Источник: данные АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

На их долю приходится более половины от общего количества размещенных вакансий. В то же время поквартальная динамика свидетельствует о ее сокращении с 61,6% в 1-м квартале до

58,3% в IV квартале 2023 г. При этом больше всего сократилась доля запросов работодателей на соискателей с опытом работы от трёх лет и более (с 19,7% до 16,7% соответственно). Сокращение доли вакансий с требующимся опытом работы от одного года до трёх лет составило незначительную величину – на 0,2 п.п. в течение 2023 г. Одновременно за 2023 г. выросла доля вакансий, где требуются соискатели без опыта работы – на 3,3 п.п. (с 38,4% до 41,7%).

Опыт работы в востребованных вакансиях

В табл. 5 представлен рейтинг востребованных вакансий по количеству и опыту работы в 2023 г.

Таблица 5

Топ-10 вакансий по количеству и опыту работы в 2023 г.*

Без опыта / Не имеет значения	Кол-во вакансий, тыс. ед.	От 1 года до 3 лет	Кол-во, тыс. ед.	От 3 лет и более	Кол-во вакансий, тыс. ед.
Продавец-кассир	373,5	Специалист по продажам	296,6	Бухгалтер	83,8
Продавец-консультант	243,1	Повар	131,5	Специалист по продажам	52,9
Повар	148,0	Бухгалтер	130,9	Программист	52,6
Комплектовщик / Сборщик заказов	142,3	Менеджер по работе с клиентами	126,6	Главный бухгалтер	50,1
Специалист по продажам	136,0	Оператор склада / Кладовщик	110,5	Водитель автомобиля грузового / специального	42,7
Курьер, велокурьер	117,2	Специалист по персоналу	100,8	Сварщик	35,9
Менеджер по работе с клиентами	115,9	Директор магазина	96,9	Специалист по персоналу	33,6
Уборщик	115,6	Продавец-кассир	88,5	Инженер ПТО	32,0
Оператор склада / Кладовщик	111,0	Сварщик	83,8	Водитель автомобиля легкового	31,7
Водитель-курьер	96,0	Электромонтажник / Электромонтер	78,3	Повар	30,2

* Источник: составлено авторами по данным АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

В числе наиболее массовых вакансий для соискателей с большим опытом работы (от трёх лет и более) следует выделить представителей сферы экономики, торговли, логистики и общепита, инженерно-технических и ИТ-специальностей, рабочих промышленности, бухгалтеров и главных бухгалтеров, специалистов по продажам, программистов, инженеров, специалистов по персоналу, водителей легковых и грузовых автомобилей, сварщиков, поваров.

Наиболее многочисленными вакансиями без опыта работы являются продавцы, специалисты по продажам, повара, комплектовщики и сборщики заказов, курьеры, уборщики, работники складов, менеджеры по работе с клиентами. Следует подчеркнуть, что данные таблицы 5 подтверждают, что категория «Без опыта работы» является особо востребованной по сравнению с двумя другими по численности вакансий в 2023 г.

Группа вакансий, требующих наличия опыта работы от одного года до трёх лет, в большинстве случаев объединяет в своем составе профессии (должности) двух других категорий. Так же, как и в категории высоко опытных соискателей, сюда относятся бухгалтеры, специалисты по персоналу, сварщики. В то же время достаточно высокий спрос наблюдается на позиции специалистов по продажам, менеджеров по работе с клиентами, операторов склада / кладовщиков, продавцов-кассиров.

Также данные табл. 5 свидетельствуют, что вакансия повара попадает во все рассмотренные категории, что подтверждает ее востребованность на разных уровнях опыта работы.

Подтверждением востребованности отдельных позиций служит также уровень заработной платы, предлагаемой работодателями. Наиболее высокооплачиваемыми (с медианой заработной платы в диапазоне «ОТ») в 2023 г. среди позиций, не требующих опыта работы, являются риэлтеры (от 80 тыс. руб.), водители автомобиля грузового / специального (от 70 тыс. руб.), курьеры / велокурьеры (от 66,1 тыс. руб.), водители с личным автомобилем и водители-курьеры (от 60 тыс. руб. соответственно).

Среди вакансий, содержащих требование к опыту работы одного года до трёх лет, к числу позиций с наиболее высоким уровнем предлагаемой работодателями заработной платы, следует отнести токарей и машинистов экскаватора (от 115 тыс. руб. соответственно), водителей автомобиля грузового / специального (от 100 тыс. руб.), сварщиков (от 95 тыс. руб.), машинистов крана / крановщиков (от 92 тыс. руб.).

В категории вакансий с опытом работы от трёх лет и более в числе востребованных по количеству и предлагаемой заработной плате выделяются специалисты ИТ-сферы, в частности системные аналитики (с медианой заработной платы от 160 тыс. руб.) и программисты (от 142,5 тыс. руб.), а также машинисты бульдозера / экскаватора (от 140 тыс. руб.), машинисты крана / крановщики (от 134 тыс. руб.).

В целом, наиболее высокооплачиваемыми позициями в 2023 г. являются специалисты ИТ-сферы и квалифицированные рабочие с опытом работы от трёх лет и более.

Лидерами востребованных вакансий по двум критериям – количеству и предлагаемой заработной плате – являются сварщики с опытом работы одного года до трёх лет и программисты с опытом работы от 3 лет и более.

Вахтовый метод работы

Развитие горнодобывающей, нефтегазовой отрасли, а также строительства активизировало в последние годы использование вахтового метода организации работ. Этот метод необходим для выполнения работ на объектах, удаленных от мест проживания персонала, где ежедневное возвращение сотрудников к местам проживания недоступно или экономически нецелесообразно.

Особенности регулирования труда вахтовиков определяются главой 47 Трудового кодекса Российской Федерации [Трудовой кодекс, 2024].

Масштабы использования вахтового режима работы нарастали с конца 60-х годов прошлого века [Быков В., 2012]. Дефицит кадров для работы в условиях вахты отмечался исследователями уже в начале 2000-х годов. Так, по данным Института переходного периода уже в 2007 г. с ним столкнулись 35% организаций, а в 2008 г. – уже 40% организаций [Савчук, 2021]. В основном вахтовые работники привлекаются в трудодефицитные регионы Российской Федерации [Балашова, 2021].

В целом, в 2022 г. количество вакансий с вахтовым режимом работы составило 8,6% от общего количества вакансий, в абсолютном выражении – 900 тыс. ед. В 2023 г. наблюдалось сокращение данного показателя на 2,5 п.п. что в абсолютном выражении составило 6% от общего количества вакансий.

Наиболее востребованными массовыми вакансиями с вахтовым режимом работы в 2023 г. являются квалифицированные работники преимущественно со средним профессиональным образованием – сварщики, водители автомобиля грузового / специального, токари, электромонтажники / электромонтеры, операторы станков с ЧПУ, машинисты крана / крановщики, машинисты экскаватора (табл. 6) [Волошина, Джума, 2021, с. 175]. Среди позиций с высшим образованием наиболее востребованы по численности инженеры ПТО, среди позиций, не требующих профессионального образования – комплектовщики / сборщики заказов, упаковщики / фасовщики.

Таблица 6

Топ-10 вакансий с вахтовым режимом работы в 2023 г.[*]

Наименование вакансии	Количество вакансий, тыс. ед.	Рост (снижение), в % к 2022 г.
Сварщик	49,9	↓30,9
Водитель автомобиля грузового / специального	47,3	↓29,7
Токарь	40,0	↑7,7
Электромонтажник / Электромонтер	26,2	↑1,7
Комплектовщик / Сборщик заказов	20,2	↑5,9
Машинист крана / Крановщик	19,1	↓43,4
Упаковщик-фасовщик	18,9	↑37,7
Оператор станка с ЧПУ	15,6	↑25,5
Машинист экскаватора	15,5	↓40,0
Инженер ПТО	14,5	↓29,1

[*] Источник: составлено авторами по данным АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

По сравнению с 2022 г. существенный рост спроса работодателей наблюдался в 2023 г. на операторов станков с ЧПУ, упаковщиков-фасовщиков, а также на токарей и электромонтажников / электромонтеров. По остальным позициям рейтинга топ-10 количество вакансий в 2023 г. заметно сократилось.

Самыми высокооплачиваемыми позициями при этом являются машинисты, инженеры, операторы станков с ЧПУ, сварщики и бригадиры / прорабы общестроительных работ (табл. 7).

Таблица 7

Наиболее высокооплачиваемые вакансии с вахтовым режимом работы в 2023 г.*

Наименование вакансии	Медиана предлагаемой заработной платы «ОТ», руб.
Машинист трубоукладчика	155 000
Инженер-геодезист / Геодезист	150 000
Машинист автогрейдера	145 000
Бурильщик / Машинист буровой установки	140 000
Машинист экскаватора	140 000
Машинист бульдозера	137 000
Машинист крана / Крановщик	133 000
Оператор станка с ЧПУ	132 500
Сварщик	132 000
Бригадир / Прораб общестроительных работ	130 000

* Источник: составлено авторами по данным АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

По численности и предлагаемой заработной плате наиболее востребованы в условиях вахты вакансии сварщиков, машинистов крана, операторов станков с ЧПУ, машинистов экскаватора.

Востребованные вакансии в отдельных трудодефицитных отраслях

В условиях растущего дефицита кадров, который характерен практически для всех видов экономической деятельности, особенно следует уделить внимание динамике спроса на рабочую силу в отраслях промышленности, строительства, информационно-коммуникационных технологий, поскольку именно в них, по мнению большинства экспертов, нехватка персонала ощущается особенно остро [Васильчиков, 2021; Вашлаев, 2023; Кисель, Минина, 2023; Мулюков, 2022].

Прежде всего речь идет о вакансиях рабочих в сфере промышленности и строительства, инженеров и специалистов в сфере информационных технологий (рис. 8).

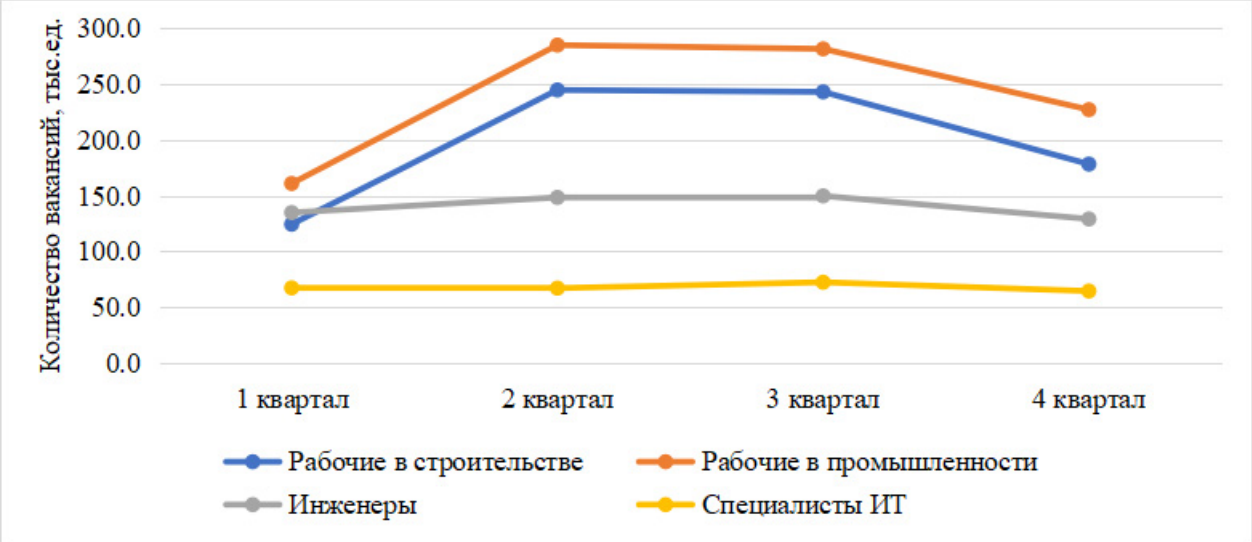

Рис. 8. Динамика количества вакансий по отдельным профессиональным группам в 2023 г.

Источник: данные АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

На долю представленных на рис. 8 профессиональных групп приходится 1/5 часть общего количества вакансий в 2023 г. При этом наибольшим спросом у работодателей пользовались профессии рабочих в промышленности. Несколько ниже был спрос на рабочих в строительстве, однако тенденции, характеризующие его поквартальные изменения в течение 2023 г., практически полностью совпадали в обеих группах. Максимальное количество вакансий на представителей рабочих профессий в промышленности и строительстве фиксировалось во II квартале 2023 г. Достаточно стабильной в течение года оставалась потребность в инженерах и ИТ-специалистах. Во II квартале 2023 г. спрос на рабочих в промышленности в 4,3 раза превышал количество вакансий в сфере ИТ. В IV квартале наблюдалось снижение спроса на вакансии всех рассматриваемых групп, более выраженное среди рабочих промышленности и строительства.

В группе рабочих в строительстве наиболее востребованными по количеству стали вакансии электромонтажников / электромонтеров, строительных рабочих, машинистов крана / крановщиков, бригадиров / прорабов строительных работ, машинистов экскаватора (табл. 8).

Таблица 8

Топ-5 востребованных вакансий по количеству в разрезе профессиональных групп в 2023 г.[*]

Рабочие в строительстве	Кол-во вакансий, тыс. ед.	Рабочие в промышленности	Кол-во вакансий, тыс. ед.	Инженеры	Кол-во вакансий, тыс. ед.	ИТ-специалисты	Кол-во вакансий, тыс. ед.
Электромонтажник / Электромонтер	135,3	Сварщик	137,7	Инженер	106,9	Программист	111,7
Рабочий строительный	53,2	Токарь	80,5	Инженер ПТО	75,1	Системный администратор / IT-специалист	42,3
Машинист крана / Крановщик	42,1	Слесарь	68,4	Инженер-конструктор	58,6	Специалист технической поддержки	27,5
Бригадир / Прораб общестроительных работ	36,0	Оператор станка с ЧПУ	56,9	Инженер-проектировщик	44,4	Системный аналитик	17,0
Машинист экскаватора	35,3	Слесарь-ремонтник	40,4	Инженер-технолог	37,9	Тестировщик (Верификатор) / QA Engineer	11,8

[*] Источник: составлено авторами по данным АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

Среди рабочих в промышленности наиболее востребованы по данному критерию сварщики, токари, слесари, операторы станков с ЧПУ, ремонтники.

Группа инженеров содержит наиболее востребованную позицию с обобщающей формулировкой «Инженер», которая не содержит детализации направления деятельности в содержательном описании вакансий. Далее следуют инженеры ПТО, инженеры-конструкторы, инженеры-проектировщики и инженеры-технологи.

Лидером топ-листа по количеству вакансий в ИТ-сфере являются программисты. Также в числе наиболее многочисленных вакансии системных администраторов, специалистов по технической поддержке, системных аналитиков, тестировщиков.

По сравнению с 2022 г. заметно увеличился в 2023 г. спрос на представителей инженерных специальностей, причем по всем без исключения лидирующим позициям (табл. 9). Также почти однозначно вырос спрос на рабочих в промышленности (за исключением сварщиков, где произошло несущественное сокращение – в пределах 1%).

Таблица 9

Тенденции роста (снижения) количества вакансий в 2023 г. по сравнению с 2022 г.[*]

Рабочие в строительстве	%	Рабочие в промышленности	%	Инженеры	%	ИТ-специалисты	%
Электромонтажник / Электромонтер	9,3	Сварщик	–1,0	Инженер	0,8	Программист	–17,9
Рабочий строительный	20,7	Токарь	16,0	Инженер ПТО	16,4	Системный администратор / IT-специалист	–0,1
Машинист крана / Крановщик	–18,3	Слесарь	24,9	Инженер-конструктор	23,2	Специалист технической поддержки	5,1
Бригадир / Прораб общестроительных работ	21,0	Оператор станка с ЧПУ	40,1	Инженер-проектировщик	10,0	Системный аналитик	19,5
Машинист экскаватора	–13,9	Слесарь-ремонтник	11,2	Инженер-технолог	11,8	Тестировщик (Верификатор) / QA Engineer	–19,7

[*] Источник: составлено авторами по данным АИС «Мониторинг вакансий» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [Автоматизированная информационная система...].

В профессиональной группе специалистов в сфере ИТ в 2023 г. выросла потребность в системных аналитиках и специалистах технической поддержки, по остальным позициям количество вакансий заметно сократилось.

Также неоднозначной ситуация была в группе рабочих в строительстве. Более чем на 20% вырос спрос на строительных рабочих и бригадиров / прорабов строительных работ, на 9,3% – на электромонтажников / электромонтеров. Существенно просел в 2023 г. спрос на машинистов кранов / крановщиков и машинистов экскаваторов.

К числу содержательных характеристик вакансий также относятся заявленные работодателями требования к уровню образования. Учитывая, что порядка 24% вакансий в 2023 г. не содержат данного требования, на основании анализа массива размещенных вакансий с выставленным требованием о необходимом уровне образования можно с уверенностью утверждать о преобладающей потребности в работниках со средним профессиональным образованием (64,5% от общего количества вакансий, в которых содержится требование к определенному уровню образования). Еще 21% вакансий, в которых указан необходимый уровень образования, приходится на долю высшего обра-

зования. И только в 14,5% вакансий работодатели указывают обязательное наличие среднего образования.

Также следует отметить, что требование к опыту работы присутствует практически во всех публикациях вакансий (98,9% от общего количества опубликованных вакансий). Приблизительно в равных долях востребованы соискатели с опытом работы от одного года до трёх лет, а также без опыта работы (или в которых опыт работы не имеет значения) – чуть более 40% от общего количества вакансий соответственно [Волошина, Джума, 2021, с. 179]. На долю вакансий для соискателей с опытом работы от трёх лет и более приходится около 18% общего количества вакансий в 2023 г.

Заключение

Таким образом, проведенный анализ вакансий с крупнейших рекрутинговых интернет-порталов свидетельствует о высокой динамичности спроса работодателей на рабочую силу в условиях кадрового дефицита. Ситуация меняется достаточно быстро, что подтверждается поквартальными тенденциями 2022–2023 гг. На фоне последовательного роста количества вакансий и размера предлагаемой заработной платы по массовым востребованным позициям, варьируются требования работодателей к формам занятости, уровню образования и опыту работы. Так, например, в течение 2023 г. более, чем на 3 п.п. возросла доля вакансий для соискателей без опыта работы, почти на такую же величину сократилась доля вакансий с вахтовым методом работы, вопреки устоявшемуся мнению сократился спрос на специалистов в сфере информационных технологий. Здесь, безусловно, следует оговориться, что данное сокращение, скорее всего, обусловлено снижением доли ИТ-специалистов начального уровня. Что касается опытных ИТ-специалистов высокого уровня, спрос на них будет достаточно высок в течение длительного периода времени, учитывая высокую стратегическую потребность в таких профессионалах на национальном уровне.

В перспективе развитие промышленности, прежде всего ее высокотехнологичных отраслей, будет способствовать сохранению достаточно высокого спроса на квалифицированных рабочих, преимущественно со средним профессиональным образованием. По-прежнему актуальной будет потребность в строительных рабочих, прорабах, электромонтажниках из-за масштабных строительных проектов, в том числе связанных с восстановлением социальной и дорожной инфраструктуры в новых регионах. Следует также ожидать сохранения высокого спроса на инженеров узкопрофильной специализации для выполнения конкретных задач в определенной сфере деятельности.

Список литературы

1. Автоматизированная информационная система мониторинга вакансий ВНИИ Труда: мониторинг предлагаемых заработных плат. – URL: https://i.vcot.info/
2. Балашова Н.В. Вахтовый метод организации работ: особенности применения // Экономика труда. – 2021. – Том 8, № 4. – С. 459–474.
3. Большинство российских компаний заявили о кадровом дефиците. – URL: https://lenta.ru/news/2023/09/27/def_kadr/?ysclid=ltypof4wr9392292093 (дата обращения 22.03.2024).

4. Быков В. Формирование конкурентоспособного персонала в условиях вахтового метода работы // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – № 10. – С. 5–12.
5. Васильчиков А.В., Сатонина Н.Н., Чечина О.С. Дефицит рабочих кадров как главная ресурсная проблема промышленных предприятий // Московский экономический журнал. – 2021. – № 7. – С. 412–420.
6. Вашлаев А.Д. Особенности разработки и реализации кадровой стратегии промышленного предприятия в условиях дефицита // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2023. – № 6. – С. 14–17.
7. Волошина И.А., Джума В.И. Спрос на рынке труда в первом полугодии 2021 года: результаты исследования вакансий // Вопросы устойчивого развития общества. – 2021. – № 10. – С. 169–181.
8. Волошина И.А., Джума В.И., Мухина И.И. Спрос на рабочую силу и востребованность профессий в 2021–2022 гг.: результаты анализа вакансий // Социально-трудовые исследования. – 2022. – № 3 (48). – С. 118–130.
9. Каких кадров не хватает в России. – URL: https://iz.ru/1657030/2024-02-28/eksperty-rankhigs-nazvali-sfery-s-naibolshei-nekhvatkoi-kadrov (дата обращения 12.03.2024).
10. Кисель Т.Н., Минина И.Д. Дефицит квалифицированных кадров в строительстве // Экономические и управленческие технологии XXI века: теория и практика, подготовка специалистов: материалы Международной методической и научно-практической конференции имени доктора экономических наук, профессора Т.Р. Терёшкиной. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет промышленных технологий и дизайна, 2023. – С. 243–247.
11. Куць А.С., Джума В.И. Применение непараметрического метода для анализа изменений на рынке публичных вакансий под влиянием пандемии // Социально-трудовые исследования. – 2023. – № 4 (53). – С. 28–40.
12. Мулюков Р.Р. Дефицит IT – кадров и система по автоматизации подбора кадров IT-специалистов для потенциальных работодателей // Научный альманах Центрального Черноземья. – 2022. – № 3/11. – С. 58–68.
13. Мухина И.И., Тхоржевская А.Р. Востребованность профессий в строительной индустрии: методические подходы и результаты исследования // Социально-трудовые исследования. – 2023. – № 4. – С. 21–39.
14. Названы отрасли с растущим дефицитом кадров в России. – URL: https://finance.rambler.ru/economics/52055548-nazvany-otrasli-s-rastuschim-defitsitom-kadrov-v-rossii/ (дата обращения 26.03.2024).
15. Савчук И.И. Формирование конкурентоспособного персонала в условиях вахтового метода // Российский экономический вестник. – 2021. – Том 4, № 2. – С. 110–113.
16. Трудовой кодекс Российской Федерации // Консультант. – 2024. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=lwrrsa5ao0791967305 (дата обращения 26.03.2024).

EMPLOYERS' PROPOSALS IN CONDITIONS OF PERSONNEL SHORTAGE: DYNAMICS OF DEMANDED VACANCIES

Irina Mukhina

Candidate of Economic Sciences, senior researcher at the Center for the Development of Professional Qualifications of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia, mykhina_ir@vcot.info

Elena Andreichenko

Leading specialist of the Center for the Development of Professional Qualifications of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia, r.elena97@vcot.info

Annotation. *The article is devoted to the dynamics of in-demand vacancies during 2022–2023, posted on leading online recruiting platforms. Particular attention is paid to current professions, work experience, level of education, and wages. The information and analytical system of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor of Russia, created using big data technology, makes it possible to analyze the needs of employers for workers in an industry and regional context, which is the practical significance of this study. The identified changes in the demand for labor are the basis for the development of a set of measures aimed at ensuring the synchronization of the needs of the labor market and the system of higher and secondary vocational education and the formation of an effective staffing system.*

Keywords: *labor market; labor demand; monitoring; vacancies; vocational education; work experience; wages.*

***For citation*:** Andreichenko E.V., Mukhina I.I. Employers' proposals in conditions of personnel shortage: dynamics of in-demand professions // Social Novelties and Social Sciences. – 2024. – No. 2. – P. 116–135.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.07

УДК 331.101.32

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ РАЗЛИЧИЯ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В РОССИИ

Натробина Ольга Владиславовна[1]

Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского, Калуга, Россия; natrobinaov@tksu.ru

Аннотация. *В статье приводится статистический анализ демографических различий в уровне удовлетворенности разными аспектами работы в России. Исследование основано на данных трех раундов комплексного наблюдения условий жизни населения (2018, 2020 и 2022 гг.), проводимого Росстатом. Полученные результаты свидетельствуют, что степень удовлетворенности работой в целом и разными ее сторонами в РФ достаточно высока. При этом фиксируется рост уровня удовлетворенности работой с увеличением возраста, уровня образования и степени квалификации индивида. Сделанные выводы демонстрируют важность учета отдельных демографических характеристик для построения эффективной кадровой политики в организациях.*

Ключевые слова: *РФ; удовлетворенность работой; демографические различия; корреляционный анализ.*

Для цитирования: Натробина О.В. Индивидуальные демографические различия и удовлетворенность работой в России // Социальные новации и социальные науки. – 2024. – № 2. – С. 136–147.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.08

Рукопись поступила 15.04.2024

Принята к печати 15.05.2024

[1] © Натробина О.В., 2024.

Введение

Удовлетворенность работой относится к общим чувствам человека по поводу своей профессионально-трудовой деятельности. Это состояние благополучия и счастья, связанное с результативным трудом, его качеством, возможностью самореализации и профессионализации. Степень удовлетворенности основных потребностей работников в сфере труда непосредственно определяет уровень их мотивации к трудовой деятельности, что одновременно является ключевым фактором производительности труда и, соответственно, успеха организации. На макроэкономическом уровне удовлетворенность работой и возможность самореализации граждан в социально-трудовой сфере представляет основу стабильного социально-экономического развития страны, гармонизации кадровых, гендерных, поколенческих и других отношений.

Целью настоящего исследования является обобщение результатов по большому объему независимой выборки таким образом, чтобы выявить степень зависимости между демографическими индивидуальными различиями и удовлетворенностью работой. Формализация показателей удовлетворенности работой позволяет уточнить уровень занятости и ее структуру, оптимизировать государственную политику на рынке труда, а также деятельность кадровых служб в организациях.

Теоретические подходы к изучению удовлетворенности работой

Проблема удовлетворенности работой рассматривалась такими известными зарубежными учеными, как С. Уивер [Weaver, 1980], С. Сишор и Т. Табер [Seashore, Taber, 1975], А. Каллеберг [Kalleberg, Loscocco, 1983] и другими авторами. Также в мировой научной литературе достаточно много работ, посвященных взаимозависимости между различными индивидуальными характеристиками и удовлетворенностью работой, однако недостаточно обобщений и систематизации, определения устойчивых моделей. Предпринимались попытки использовать данные крупных национальных обследований для выявления факторов, влияющих на удовлетворенность работой [Weaver, 1980].

В отечественном научном дискурсе проблематика удовлетворенности работой чаще всего анализируется в контексте мотивации и стимулирования персонала различных организаций (А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов, А.И. Турчинов и др.). Целью в данном случае является реализация конкретных кадровых технологий и других практик в управлении персоналом. Применение тех или иных из них чаще всего представляет собой субъективный выбор конкретного руководителя. В подавляющем большинстве отечественных организаций удовлетворенность трудом рассматри-

вается как интегрированный обобщенный показатель, который в значительной степени определяется объективными условиями рынка труда (наличие рабочих мест, безработица, сезонная или иная конъюнктура, невостребованность ряда профессий и др.). Агрегированную, включающую частные мотивы (уровень материального вознаграждения, в том числе в неденежной форме, перспективы нематериальных стимулов и др.) оценку работником условий труда используют как в рамках применения конкретных локальных мер, так и на мезо- и макроуровне при разработке и реализации государственной, региональной и отраслевой политики в сфере труда, а также при выборе корпоративных стратегий.

Известно, что удовлетворенность трудом и удовлетворенность работой – не тождественные понятия. В первом случае имеются в виду аспекты частной жизни человека; во втором рассматривается связь труда с конкретным рабочим местом. Тем не менее, в научной литературе можно встретить и другой подход, при котором удовлетворенность трудом рассматривается как определяющий фактор качества трудовой жизни работника и «как важнейший показатель качества менеджмента», т.е. с позиции работодателя [Темницкий, 2013, с. 141]. Считаем, что в рамках данного исследования отдельными терминологическими противоречиями можно пренебречь и использовать понятия «удовлетворенность работой» и «удовлетворенность трудом» в качестве синонимов. В конечном счете, удовлетворенность работой опосредована содержанием конкретных трудовых функций на конкретном рабочем месте.

Кроме того, удовлетворенность трудом определяется собственной стратегией трудового поведения индивида, содержащей конкретные жизненные приоритеты и цели (индивидуально-деятельностный подход), многообразие которых (к сожалению) с возрастом сокращается. Последнее обстоятельство зависит от ценностных, этических и других мировозренческих установок человека (культурологический подход), устойчивость которых не только определяет полноту осознания мотива труда, но и обусловлено уровнем и качеством образования, а также социальной политикой государства.

Подтверждением данного тезиса являются многочисленные сравнения «развитых» и «развивающихся» стран. В странах с активной социальной политикой граждане в значительной степени удовлетворены своей работой, имеют возможность творческой самореализации на рабочем месте и пр. Эти страны, в большинстве своем, являются кадровыми «реципиентами», имея возможность наращивать кадровый потенциал общества за счет качественной миграции из других стран. В странах с невысоким уровнем экономического развития, в которых высока доля занятых на вторичном рынке труда, а работа воспринимается в качестве средства выживания, уровень удовлетворенности низок. Эти страны становятся кадровыми «донорами» ввиду того, что граждане, достигшие определенного уровня профессионализма, не имеют возможности для дальнейшей самореализации.

Отметим, что степень удовлетворенности работой различается в зависимости от национальных особенностей рынка труда, его структурных и институциональных особенностей [Поплавская, Соболева, 2017]. Основным фактором мотивации трудовой деятельности человека продолжает оставаться материальный. Однако в настоящее время агрегированный показатель удовлетворенности трудом, помимо заработной платы, включает в себя широкий набор критериев: наличие свободного времени на восстановление рабочей силы, возможность профессионального и карьерного развития, благоприятный социально-психологический климат и др.

Можно согласиться с мнением Е.А. Заруцкой, которая выделяет две группы компонентов удовлетворенности трудом [Заруцкая, 2016, с. 109–120]. Первая группа состоит из организационных компонентов: удовлетворенность трудом в целом; условия труда; организация труда; оплата труда; отношения в коллективе; отношения с руководством. Во вторую группу входят личностные компоненты: содержание труда; возможность профессионального роста; возможность карьерного роста; возможность самореализации; возможность саморазвития; возможность влиять на дела организации и возможность ощутить свою значимость и полезность своего труда [Горбач, 2022, с. 1946].

Известно, что агрегированные показатели удовлетворенности работой дифференцируются в зависимости от социально-демографических особенностей работников (пол, возраст и др.), которые в свою очередь связаны с индикаторами, отображающими тип занятости. Демографические характеристики – не единственные индивидуальные различия, которые часто коррелируют с удовлетворенностью работой. Однако, как утверждают С. Сишор и Т. Табер, «...необходимо принять их во внимание, поскольку они являются основой для выборочной неслучайной совокупности, как будто люди работают на одинаковой работе и в одинаковой рабочей среде» [Seashore, Taber, 1975, p. 353]. Это мнение также поддерживается исследованиями В.А. Оуэнса и его коллег [Brush, Owens, 1979; Owens, Schoenfeldt, 1979], которые в своих работах продемонстрировали прогностическую эффективность использования группировки индивидов по социально-демографическим характеристикам для изучения результатов работы организации. Наконец, работы, подтверждающие влияние демографических параметров на удовлетворенность трудом, также являются частой предпосылкой для социальных программ и их индикаторами [Seashore, Taber, 1975]. В связи с этим мы считаем важным более подробно изучить данные отношения применительно к России.

Существуют как эмпирические, так и теоретические основания ожидать наличие связей между демографическими индивидуальными различиями и удовлетворенностью работой. Например, неоднократно указывалось на положительную корреляцию между возрастом и удовлетворенностью от работы, т.е. чем старше работник, тем выше его удовлетворенность (по нашему мнению, речь идет скорее о росте лояльности). Считается также, что мужчины обычно более удовлетворе-

ны работой, чем женщины. При этом наблюдается негативная корреляция между уровнем образования и удовлетворенностью работой [Поплавская, Соболева, 2017, с. 271–288].

Рассмотрим основные факторы, влияющие на связь между демографическими характеристиками и удовлетворенностью работой.

Ожидания. Оценивая свою удовлетворенность трудом, работники, вероятнее всего, основываются на таких собственных параметрах как возраст, пол, образование и трудовой стаж. Вместе с тем они воспринимают и оценивают свое состояние отчасти в сравнении с другими индивидами. Различные ожидания определяют разные эмоциональные и поведенческие реакции на работе.

Принадлежность к определенной социальной и трудовой группе. А.Л. Каллеберг и К.А. Лоскокко обнаружили, что различия в удовлетворенности сотрудников по возрасту отчасти можно объяснить последствиями принадлежности к определенной группе [Kalleberg, Loscocco, 1983, p. 78–90]. Вполне правдоподобно ожидать, что принадлежность к определенной профессиональной группе будет способствовать повышению уровня ожиданий сотрудников в отношении работы и трудовых вознаграждений. Например, сотрудники, которые считают, что им недоплачивают по сравнению с теми, с кем они вместе пришли на работу, могут быть менее удовлетворены, чем другие работники в данной профессиональной группе. Работники, чувствующие несправедливость в оплате их труда, проявляют большую склонность к объединению в профсоюзы.

Ценностные ориентиры и убеждения. Демографические различия часто связаны с культурными особенностями, а также ценностями и убеждениями, которые индивиды используют для интерпретации своего опыта. Эти же ценности и убеждения играют значительную роль в определении удовлетворенности человека его работой.

Объективные условия работы. Закономерно ожидать различия в удовлетворенности от работы в зависимости от объективных условий труда или существующих вознаграждений. Эти условия или вознаграждения могут меняться в зависимости от демографических характеристик лиц, занимающих различные должности. Например, различия в удовлетворенности в зависимости от возраста часто возникают потому, что пожилые сотрудники имеют лучшие условия труда, а также находятся на объективно разных этапах жизни и карьеры [Kalleberg, Loscocco, 1983, p. 78–90]. А.Л. Каллеберг и К.А. Лоскокко также обнаружили, что различия в удовлетворенности по возрасту частично связаны с переходом сотрудников на лучшую работу. Разница в уровне заработной платы устраняет различия в удовлетворенности работой по возрасту [Kalleberg, Loscocco, 1983, p. 78–90].

Предложены и другие теоретические объяснения связи между демографическими характеристиками и удовлетворенностью работой. Например, утверждается, что различия в объеме инвестиций в человеческий капитал, таких как уровень образования и стаж работы, являются частью различий между индивидуальными демографическими характеристиками и удовлетворенностью

работой [Martin, 1981, p. 975–988]. Люди, которые инвестируют в себя больше, ожидают, как правило, получить и большую отдачу.

При эмпирическом и теоретическом обосновании взаимозависимости между отдельными демографическими характеристиками и удовлетворенностью работой мы могли бы ожидать, что эти аспекты используются в качестве стандартного набора в исследованиях удовлетворенности работой. Однако большинство исследователей не следуют таким правилам.

Относительное отсутствие полного набора демографических параметров обусловлено не только недостатком соответствующих данных. Выборки часто включают в себя демографическую характеристику респондентов, однако авторы этих исследований часто предпочитают исключать такого рода данные из своих выводов. Одна из причин подобного подхода заключается в недооценке значимости корреляции между отдельными демографическими характеристиками и аспектами удовлетворенности работой. Если в исследовании, например, не рассматриваются связи между выбранной профессией и полом, то и зависимость удовлетворенности работой от пола не выявляется. Одна из целей настоящей статьи состоит в том, чтобы рассеять подобные заблуждения.

Результаты исследования

В рамках оценки удовлетворенности населения России различными аспектами своей работы были использованы материалы комплексного наблюдения Росстата, которое проводилось во всех субъектах РФ (за исключением ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей) с 2018 по 2022 гг. с периодичностью один раз в два года, среди 60 тыс. домохозяйств[1] [Комплексное наблюдение условий..., 2018; Комплексное наблюдение условий…, 2020; Комплексное наблюдение условий..., 2022].

В выборке представлены примерно равные доли мужчин и женщин: 43,7% и 56,3% соответственно в 2018 г., 43,8% и 56,2% – в 2020 г., 43,8% и 56,2% – в 2022 г. Около 52% опрошенных состояли в зарегистрированном браке. Средний возраст респондентов в 2018 г. составлял 49,5 лет, в 2020 г. – 41,9 лет, в 2022 г. – 43,1 года [Поплавская, Соболева, 2017]. Более 70% опрошенных работали на предприятиях и в организациях со статусом юридического лица, около 12% – индивидуальные предприниматели или работали в сфере малого и среднего предпринимательства. По официальному трудовому контракту было трудоустроено более 90% респондентов.

Агрегированными показателями удовлетворенности стали: заработная плата, надежность работы, выполняемые обязанности, режим работы, условия труда, расстояние до работы, профессиональная удовлетворенность и моральное удовлетворение.

[1] Выборка по работающим респондентам составила 57 356 человек в 2018 г., 56 750 человек в 2020 г. и 56 455 человек в 2022 г.

Наиболее явным демографическим показателем является пол человека. На основе бинарной логической регрессии нами выделены гендерные особенности удовлетворенности работой (табл. 1).

Таблица 1

Гендерные особенности восприятия агрегированных показателей удовлетворенности работой (%)*

Аспекты удовлетворенности работой	Все респонденты			Мужчины в возрасте 15 лет и более, занятые в экономике (работающие)			Женщины в возрасте 15 лет и более, занятые в экономике (работающие)		
	2022 г.	2020 г.	2018 г.	2022 г.	2020 г.	2018 г.	2022 г.	2020 г.	2018 г.
Итого	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
заработок	50,64	43,99	38,90	52,99	46,43	41,11	48,03	41,29	36,46
надежность работы	78,19	72,62	70,14	76,28	70,58	67,32	80,30	74,89	73,25
выполняемые обязанности	80,73	77,15	75,54	80,17	76,73	74,10	81,35	77,61	77,12
режим работы	85,45	82,82	82,24	83,70	80,67	79,72	87,39	85,20	85,03
условия труда	79,79	75,95	73,76	75,43	71,07	68,20	84,61	81,37	79,89
расстояние до работы	76,54	72,30	70,61	74,85	70,74	68,66	78,41	74,03	72,76
профессиональная удовлетворенность	72,89	67,93	64,99	72,05	67,08	63,59	73,81	68,88	66,53
моральное удовлетворение	78,17	74,03	71,34	77,36	73,21	69,69	79,06	74,94	73,16

* Рассчитано на основе данных [Комплексное наблюдение условий..., 2018; Комплексное наблюдение условий..., 2020; Комплексное наблюдение условий..., 2022].

Анализ данных, приведенных в таблице 1, свидетельствует о серьезной положительной динамике в социально-трудовой сфере, причем это касается обоих полов. Рост удовлетворенности работой наблюдается по показателям заработной платы (30%), профессионального развития (12,5%), стабильности (11%). Однако если рассматривать в целом, то удовлетворенность материальной денежной составляющей трудовой деятельности остается на низком уровне (около 50%). В то же время стабильное большинство устраивает режим работы (более 80%), расстояние до работы, условия и функциональные обязанности (более 70%).

Удовлетворенность заработной платой стабильно выше у мужчин, чем у женщин. Остальными аспектами работы женщины удовлетворены больше, чем мужчины. Наиболее сильна разница между долями удовлетворенных мужчин и женщин при оценке надежности работы, режима работы и условий труда.

Факторы, влияющие на удовлетворенность различными аспектами работы

С целью выявления факторов, влияющих на уровень удовлетворенности населения РФ различными аспектами работы, был проведен корреляционный анализ. В качестве факторов были добавлены: уровень образования, возраст и уровень квалификации. Результаты расчетов представлены в таблице 2.

Таблица 2

Результаты корреляционного анализа демографический характеристик индивидуума и аспектами удовлетворенности работой*

Аспекты удовлетворенности работой	*Возраст*			*Образование*			*Квалификация*		
	2022 г.	*2020 г.*	*2018 г.*	*2022 г.*	*2020 г.*	*2018 г.*	*2022 г.*	*2020 г.*	*2018 г.*
заработок	0,607	0,559	0,625	0,981	0,970	0,967	0,837	0,796	0,848
надежность работы	0,793	0,829	0,880	0,912	0,765	0,846	0,928	0,936	0,940
выполняемые обязанности	0,838	0,905	0,917	0,973	0,885	0,843	0,832	0,863	0,859
режим работы	0,945	0,906	0,943	0,872	0,596	0,614	0,887	0,853	0,842
условия труда	0,708	0,750	0,822	0,985	0,967	0,865	0,962	0,963	0,950
расстояние до работы	0,933	0,878	0,946	0,957	0,923	0,614	0,800	0,737	0,633
профессиональная удовлетворенность	0,778	0,871	0,924	0,891	0,641	0,592	0,888	0,901	0,897
моральное удовлетворение	0,842	0,932	0,945	0,847	0,515	0,417	0,859	0,867	0,870

* Рассчитано на основе данных [Комплексное наблюдение условий..., 2018; Комплексное наблюдение условий..., 2020; Комплексное наблюдение условий..., 2022].

Возраст. Принадлежность к возрастной группе оказывает различное влияние на разные аспекты удовлетворенности работой. Наиболее высокий уровень корреляции выявлен для режима работы (независимо от года наблюдения). Высокая зависимость наблюдается также с расстоянием до работы. Удовлетворенность выполняемыми обязанностями, моральное удовлетворение и профессиональная удовлетворенность зависят от возраста, но показывают стабильное уменьшение с 2018 по 2022 г. Между возрастом и удовлетворенностью заработной платой существенной связи не наблюдается, и эта ситуация практически не меняется со временем.

Установленные закономерности можно объяснить рассмотренными выше факторами, такими как ожидания, смена ценностных ориентиров, повышением роли условий труда с увеличением возраста. Так, для представителей более старшей возрастной группы уравнивание в величине заработной платы с более молодым поколением может показаться несправедливым и уменьшить удовлетворение от работы. Люди большего возраста имеют более высокие ожидания в плане заработной платы, так как их опыт и трудовой стаж увеличиваются. С увеличением возраста (и опыта трудовой деятельности) также повышается вероятность подобрать себе работу с лучшими условиями труда.

Уровень образования. Согласно результатам корреляционного анализа, уровень образования показывает неизменную во времени тесную связь с такими аспектами удовлетворенности работой, как заработок, надежность работы, выполняемые обязанности и условия труда. Такие аспекты, как моральное удовлетворение, профессиональная удовлетворенность, удовлетворенность расстояни-

ем до работы и режимом работы в 2018 г. показывали слабую зависимость от уровня образования. Однако коэффициент парной корреляции резко вырос к 2022 г., когда все аспекты удовлетворенности работой показали тесную зависимость с уровнем образования. Возможно, это связано с повышением внимания к образованию в требованиях работодателя к кандидатам на рабочее место и положительной отдачей от более высокого уровня образования при выборе места работы.

Чем выше уровень образования, тем больше удовлетворенность различными аспектами работы, за исключением расстояния от дома. Лица с более низким уровнем образования больше довольны этим параметром, чем лица с высоким уровнем образования. Это можно объяснить тем, что у индивидов с разным уровнем образования различается структура трудовых ценностей. Лица с более высоким уровнем образования большее значение придают содержанию работы и престижу, тогда как для лиц с более низким уровнем образования важнее ценности комфорта, в том числе расстояние от дома до работы. Наиболее сильное влияние образование оказывает на удовлетворенность условиями труда. Скорее всего, это объясняется тем, что лица с низким уровнем образования часто выполняют физически тяжелую работу или с тяжелыми условиями труда.

Квалификация (занимаемая должность). Квалификация показывает достаточно высокую связь со всеми аспектами удовлетворенности работников. Эта зависимость не так видна в аспекте «расстояние до работы», но повышается со временем. Полученные выводы логичны, так как с карьерным ростом индивид не только получает большую заработную плату, лучшие условия труда и т.д., но и большее моральное и профессиональное удовлетворение от работы.

Все полученные коэффициенты парной корреляции были проверены на значимость с помощью коэффициента Стьюдента. Результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3

Значения t-статистик для коэффициентов парной корреляции демографических характеристик индивидуума и аспектами удовлетворенности работой*

	Возраст			*Образование*			*Квалификация*		
	2022 г.	*2020 г.*	*2018 г.*	*2022 г.*	*2020 г.*	*2018 г.*	*2022 г.*	*2020 г.*	*2018 г.*
Критическое значение	***2,36***			***3,18***			***2,45***		
заработок	2,02	1,78	2,12	8,87	6,87	6,56	3,75	3,22	3,92
надежность работы	3,45	3,93	4,9	3,85	3,05	3,74	6,1	6,49	6,72
выполняемые обязанности	4,06	5,64	6,09	7,25	3,29	3,72	3,67	4,19	4,12
режим работы	7,63	5,67	7,48	3,28	3,28	3,45	4,69	4	3,83
условия труда	2,65	3	3,82	9,83	6,53	3,99	8,6	8,72	7,44
расстояние до работы	6,88	4,85	7,71	5,69	4,17	3,35	3,27	2,67	2,7
профессиональная удовлетворенность	3,28	4,7	6,4	3,4	3,44	3,27	4,73	5,08	4,96
моральное удовлетворение	4,13	6,78	7,67	2,76	1,04	0,79	4,11	4,26	4,32

* Рассчитано автором.

Для характеристики «Возраст» критическое (теоретическое) значение t-критерия Стьюдента при вероятности 95% равно 2,36. Для всех аспектов удовлетворенности работой, кроме заработной платы, значения t-критерия Стьюдента оказались больше критического значения. Таким образом, полученные коэффициенты корреляции значимы. Для характеристики «Образование» значимыми оказались парные коэффициенты корреляции для всех аспектов удовлетворенности работой, кроме морального удовлетворения. Для характеристики «Квалификация» все аспекты удовлетворенности работой показали значимые коэффициенты парной корреляции.

Следовательно, выполненные расчеты значимы, и полученные выводы можно использовать для дальнейших теоретических и практических исследований.

Заключение

Проведенное исследование показало, что в течение 2018–2022 гг. в стране наблюдались положительные тенденции на рынке труда. Заметен стабильный рост удовлетворенности по основным показателям профессионально-трудовой деятельности. При этом материальный фактор сохраняет доминирующее положение в профессиональной деятельности. В то же время женщины отдают большее предпочтение, чем мужчины, стабильности работы и четкому графику.

Обнаруженные в результате исследования значимые корреляции между отдельными демографическими характеристиками и удовлетворенностью работой могут мотивировать специалистов учитывать эти факторы при проведении других исследований. Кроме того, можно попытаться дать более полное и глубокое объяснение связи между демографическими различиями и удовлетворенностью работой. Например, выяснить, является ли корреляция между возрастом и удовлетворенностью работой следствием социальных или психологических адаптаций, которые происходят со временем, или обусловлена тем, что с возрастом сотрудники находят наиболее желанную работу. Рабочие места часто распределяются на основе опыта и стажа работы в организации. Возможно, более высокий уровень удовлетворенности сотрудников старших возрастов определяется тем, что они выполняют работу, более соответствующую их предпочтениям, а не тем, что они со временем приспосабливаются к рабочим местам.

Результаты настоящего исследования также показывают важность учета отдельных демографических характеристик для построения правильной кадровой политики в разных организациях. Возраст и, возможно, стаж работы в организации имеют большое значение для оценки удовлетворенности работников. Понимание значимости корреляции демографических характеристик с занимаемой должностью может помочь кадровым службам изменить в лучшую сторону удовлетворенность сотрудников работой в организации, что повысит производительность труда и лояльность персонала.

Список литературы

1. Анкудинов А.Б., Беляева М.Н., Лебедев О.В. Удовлетворенность работой и ее детерминанты: результаты статистического моделирования на панельных данных // Социологические исследования. – 2013. – № 11 (355). – С. 75–83.
2. Горбач Н.С. Анализ феномена удовлетворенности трудом в психологии // Инновации, наука, образование. – 2022. – № 49. – С. 1945–1948.
3. Заруцкая Е.А. Методы и инструменты исследования мотивации трудовой деятельность персонала организации // Актуальные проблемы управления: теория и практика: материалы III Международной научно-практической заочной конференции. – 2016. – Выпуск 3. – С. 109–120.
4. Комплексное наблюдение условий жизни населения // Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. – 2018. – URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html (дата обращения 09.03.2024).
5. Комплексное наблюдение условий жизни населения // Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. – 2020. – URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH-2020/index.html (дата обращения 09.03.2024).
6. Комплексное наблюдение условий жизни населения // Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. – 2022. – URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html (дата обращения 09.02.2024).
7. Монусова Г. Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 12. – С. 74–83.
8. Наумова Н.Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. – Москва: Наука, 1988. – 197 с.
9. Поплавская А.А., Соболева Н.Э. Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2017. – № 5. – С. 271–288.
10. Рудалева И.А., Кабашева И.А. Факторы удовлетворенности трудом работников организации // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 11. – С. 872–876.
11. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Типологический анализ для реконструкции социальных типов работников (концептуальное и эмпирическое обоснование) // Социологические исследования. – 2011. – № 7 (327). – С. 3–14.
12. Темницкий А.Л. Расширение функций и контекста современных исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. – 2013. – № 3. – С. 139–148.
13. Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П. Удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью в современной России: модели взаимосвязей // Вестник Омского университета. Серия Экономика. – 2018. – № 4 (64). – С. 138–152.
14. Чабелкова И., Киселева Л.С., Стрелковский В. Исследование влияния социально-демографических характеристик работников на удовлетворенность трудом (на примере Чешской Республики) // Экология человека. – 2015. – № 4. – С. 39–46.
15. Brush D.H., Owens W.A. Implementation and evaluation of an assessment classification model for manpower utilization // Personnel Psychology. – 1979. – Vol. 32. – P. 369–384.
16. Kalleberg A.L., Loscocco K.A. Aging, values, and rewards: Explaining age differences in job satisfaction // American Sociological Review. – 1983. – Vol. 48. – P. 78–90.
17. Martin T. A path analytic model of human capital and organizational job characteristics on female job satisfaction // Human Relations. – 1981. – Vol. 34. – P. 975–988.
18. Owens W.A., Schoenfeldt L.F. Toward a classification of persons // Journal of Applied Psychology Monograph. – 1979. – Vol. 65. – P. 569–607.
19. Seashore S., Taber T. Job satisfaction indicators and their correlates // American Behavioral Scientist. – 1975. – Vol. 18. – P. 33–368.
20. Weaver C.N. Job satisfaction in the United States in the 1970's // Journal of Applied Psychology. – 1980. – Vol. 65. – P. 364–367.

NDIVIDUAL DEMOGRAPHIC DIFFERENCES AND JOB SATISFACTION IN RUSSIA

Olga Natrobina

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia, natrobinaov@tksu.ru

Annotation. *The article provides a statistical analysis of demographic differences in the level of satisfaction with various aspects of work in Russia. The study is based on data from three rounds of comprehensive monitoring of the living conditions of the population (2018, 2020 and 2022) conducted by Rosstat. The results obtained indicate that the degree of job satisfaction in general and its various aspects*

in the Russian Federation is quite high. At the same time, an increase in the level of job satisfaction is recorded with an increase in the age, level of education and degree of qualification of the individual. The conclusions demonstrate the importance of taking into account individual demographic characteristics for building an effective personnel policy in organizations.

Keywords: *Russian Federation; job satisfaction; demographic differences; correlation analysis.*

For citation: Natrobina O.V. Individual demographic differences and job satisfaction in Russia // Social Novelties and Social Sciences. – 2024. – No. 2. – P. 136–147.

URL: https://sns-journal.ru/ru/archive/ DOI: 10.31249/snsn/2024.02.08

СОЦИАЛЬНЫЕ НОВАЦИИ
И
СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ

Научный журнал

№ 2 (15) / 2024

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ:

РЕАЛЬНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВА

Техническое редактирование
и компьютерная верстка В.Б. Сумерова
Корректор П.И. Горбунов

Институт научной информации
по общественным наукам Российской академии наук (ИНИОН РАН),
Нахимовский проспект, д. 51/21,
Москва, 117418
http://inion.ru

электронный адрес редакции
e-mail: sns-journal@bk.ru

Подписано в свет 30/07 – 2024 г.

Формат 60×90/8 Уч.-изд. л. 9,0