

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
«ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ РАН»**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДА И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Вузовско-академический сборник научных трудов

Выпуск № 3 (20)

Под редакцией В.И. Сизова, С.В. Кузнецова

**ИЗДАТЕЛЬСТВО
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
2020**

ББК 65.24
А43

А43 **Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала** : вузовско-академический сборник научных трудов. Вып. № 3 (20) / под ред. В.И. Сигова, С.В. Кузнецова. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2020. – 191 с.

ISBN 978-5-7310-5211-5

В сборнике представлены результаты научных исследований работников, аспирантов и студентов вузовских и академических учреждений, принявших участие в конференции по итогам инициативных НИР за 2019-2020 гг.

Сборник может представлять интерес для научных работников, специалистов по труду и управлению персоналом, студентов и аспирантов экономических специальностей.

This volume presents the results of university research workers and academic institutions that participated in the conference on the results of the action research for the 2019-2020.

Collection may be of interest to researchers, specialists in labor and personnel management, undergraduate and graduate students of economic specialties.

ББК 65.24

Рецензенты: д-р экон. наук, проф. **В.П. Галенко**
д-р экон. наук, проф. **В.А. Титов**

ISBN 978-5-7310-5211-5

© СПбГЭУ, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Абрамов Г.А. Развитие инновационного рынка труда в условиях трансформации экономических процессов	5
Алиев И.М., Иванова Е.М. HR-аналитика как метод повышения эффективности управления человеческими ресурсами в организации.....	10
Васильев И.Г. Культурный сегмент стратегии формирования человеческого потенциала в социальном секторе экономики	15
Воротынская А.М. Особенности дистанционного труда в цифровой экономике	19
Горчаков С.Е. Система измеряемых показателей восприятия в организационном поведении.....	24
Горчаков С.Е. Стратегическая карта формирования и развития системы управления организационным поведением в научной организации	29
Григорьев К.В. Мониторинг предпринимательского климата и рынка труда	32
Джанелидзе М.Г. Феномен хикикомори: самоизоляция как социальная проблема.....	37
Димакова О.С. Развитие команды с помощью коучинга.....	43
Загравская Е.В., Федорова А.Р. Проблемы управления человеческими ресурсами на современных предприятиях	46
Зорина Н.А., Влеско А.Ю., Кривоносов К. Особенности КСО в условиях удаленной занятости персонала	50
Иванов С.А. Бюджетные расходы и расходы населения на образование: тенденции в регионах северо-запада России	56
Иванов С.А., Светлов К.В. Ипотечное кредитование в решении жилищной проблемы и развитии человеческого капитала	62
Иванов С.А., Светлов К.В. Наука и научные исследования как фактор развития инновационной экономики	66
Игнатова Е.В. Анализ основных тенденций развития рынка медицинского туризма в РФ.....	73
Игнатова Е.В. Особенности формирования и развития кадрового обеспечения рынка медицинского туризма	76
Имзалиева М.Р. Социально-экономические условия инновационной деятельности в Южном Федеральном округе	81
Коростелева А.М., Здравчева А.К. Формирование перечня показателей, определяющих качество трудовой жизни	91
Коростелева А.М., Кожин И.Г. Конструирование индикативной системы оценки человеческого потенциала	95
Коростелева А.М., Лопатина А.А. Применение прикладных аспектов теории поколений в организации дистанционного формата работы	100

Кузьмина Л.К. Модернизация здравоохранения в контексте современной социальной политики.....	105
Лоскутова М.А. Рейтинг QS, как один из видов консультационных услуг, оказываемых потребителям сферы образования	110
Лопатина А.А. Проблемы и пути решения управления дебиторской задолженностью в организациях, занимающихся сдачей в аренду недвижимости.....	114
Путихин К.Ю. Методологические аспекты исследования системы социальной защиты населения.....	119
Путихин К.Ю. Опыт управления антикоррупционной деятельностью в организациях социальной защиты зарубежных стран	127
Райская А.А., Хилобок А.С. Прекариат: посткризисный синдром	136
Свириденко М.В., Леонтьева А.Н. Реализация национальных проектов на муниципальном уровне: социально-экономические и кадровые аспекты.....	142
Семенов Р.И. «Серебряная экономика» и изменение структуры рынка труда.....	148
Скворцова М.Б. Социальная защита и поддержка молодых людей, впервые выходящих на рынок труда	151
Титаренко Е.И. Использование модели компетенций при обучении и развитии персонала.....	157
Туранова М.В. К вопросу о развитии отходоперерабатывающей отрасли в России	160
Цыганкова И.В., Димакова О.С. Проблемы в развитии рынка коучинга в России и возможные пути их решения	164
Чиркова А.В., Зайкова Э.С. Современные тенденции роста нестандартной занятости и развития аутсорсинга на рынке труда	167
Чистякова Н.Е. Очередность рождений в Санкт-Петербурге: современная ситуация.....	173
Шестакова Н.Н. Образование в цифровом пространстве: анализ актуального опыта	177
Ялунер Е.В. Влияние изменения рынка труда на трансформацию образования	187

Развитие инновационного рынка труда в условиях трансформации экономических процессов

Неоднозначность и сложность цифровизации экономических процессов современного этапа привели к ускорению инновационного развития, росту предпринимательской активности и необходимости развития институциональных основ экономики для создания условий по развитию инновационного рынка труда.

Инновации требуются и для того, чтобы обеспечить конкурентоспособность и экономическую безопасность страны в целом, а также отдельных национальных бизнесов как на мировом, так и на отечественном рынках. Соответственно весьма актуальной становится задача создания комфортных условий для инновационной деятельности в России. Попытки копировать опыт ведущих экономик не эффективны, а государственные программы не обеспечивают достижение поставленных целей [1]. Очевидно, что требуется системное изменение институциональных условий ведения инновационной предпринимательской деятельности

Взаимосвязь и взаимообусловленность данных процессов влияют и ведут к изменению рынка труда. Цифровые технологий, так или иначе, проникают во все социально-экономические сферы жизнедеятельности человека, меняя «облик и структуру экономики стран и целых регионов», а также «социальную парадигму жизни людей». На базе информационно-коммуникационных технологий происходит синхронное изменений наиболее важных сфер современной экономики, по сути, происходит «смена» технологического уклада. Очевидно, что эта тенденция характерна для всех экономически развитых стран, и определяет их конкурентные позиции на мировых рынках в зависимости от временного периода внедрения этой технологической платформы и глубины проникновения в экономические сферы общества.

Учитывая тот факт, что в структуре занятости доля специалистов по цифровым технологиям составляет в США 3,8% от занятого населения, в странах Европы (включая, Великобританию, Германию, Испанию, Италию, Норвегию, Францию, Швецию) – 3,7%, в России – 2,0% [2], следует рассматривать «цифровой» рынок труда как сегмент инновационного рынка труда.

Выделение данного сегмента рынка труда обосновано необходимостью целенаправленного воздействия на следующие аспекты развития цифровой экономики: создание основных условий для подготовки кадров цифровой экономики; совершенствование системы образования в соответствии с задачами по обеспечению цифровой экономики кадрами нужной

компетенции; ориентация рынка труда на обеспечение кадровых потребностей цифровой экономики; создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики России [2, 5]. В этом контексте важно оценить влияние данных сегментов экономики на процессы формирования инновационного рынка труда и качества человеческого капитала.

В свою очередь, принципиальное различие, существующее между категориями цифровой экономики и экономики знаний, позволяющее говорить о разности их позиций в трансформационных процессах. Так, в инновационном производстве информация представляет собой предмет труда, который должен претерпеть воздействие со стороны средств производства (включая, IT-технологии) и рабочей силы (причем, не вся информация по разным причинам участвует в процессе формирования конечного знания). В то же время, знание в этой ситуации представляет собой цель, на достижение которой направлен весь процесс воспроизводства. В этом плане, экономика знаний занимает приоритетное значение.

Ограничу понятия «информационной экономики» и «экономики знаний» до уровня функционально-отраслевой составляющей. Это позволит позиционировать их в рамках национальной отраслевой структуры, и, соответственно, исследовать проблемы кадрового обеспечения этих секторов.

Существование человеческого капитала в современных экономических условиях носит двойственный характер: с одной стороны, процесс его воспроизводства связан с уровнем экономического развития региона (государства) и институтами, участвующими в процессах формирования и применения данного вида капитала; с другой стороны, от качества развития составляющих человеческого капитала и результативности его использования в сферах экономики зависит эффективность воспроизводства всей социально-экономической системы. Сегодня наиболее яркой, динамичной и важной в этом плане представляется сфера цифровой экономики. Именно здесь определяются направления экономического развития, выявляются тенденции формирования сферы труда и занятости, формируются потребности в качественных параметрах человеческого капитала. Традиционно анализ влияния цифровых технологий на состояние инновационного рынка труда сводится к следующим моментам: сокращению численности работников средней квалификации (например, офисных специалистов: бухгалтеров, секретарей и т.п.); увеличению уровня дифференциации оплаты труда на региональных рынках труда; появлению на рынке труда дополнительных рабочих мест в результате появления новых профессий; увеличению числа рабочих мест в отраслях, обеспечивающих материальную базу для развития цифровых технологий; повышению мобильности работников за счет создания удаленных рабочих мест; появле-

нию возможности планирования карьеры и выбора образовательных траекторий.

Однако, с учетом отсутствия отечественного опыта в формировании цифрового сегмента рынка труда и сложившейся потребностью в управлении этими процессами, следует более точно учитывать основные составляющие «цифрового» сегмента инновационного рынка труда, речь идет:

- 1) о новых технологиях, воздействующих на все социально-экономические сферы жизнедеятельности человека (масштаб распространения);
- 2) о сквозных технологиях, используемых во многих отраслях (сферы проникновения);
- 3) о создании инфраструктуры, создающей, обслуживающей и использующей данные технологии (развитие институтов);
- 4) о цифровых технологиях, принципиально отличающихся от предшествовавших технологических укладов (изменении характера и содержания труда).

Кроме этого, отметим, что используемый в инновационных сферах экономики интеллектуальный труд является высокопроизводительным сложным трудом, содержащим функции, выполнение которых предполагает наличие высокого уровня профессиональной подготовки, опыта и способности творчески и креативно мыслить. Стремительное увеличение объема знаний за последние десятилетия дает основание предполагать увеличение доли интеллектуального, творческого труда в ближайшем будущем. Более того, быстрый процесс капитализации в сфере интеллектуальной деятельности повысит ее общественную ценность. Усилит конкуренцию работодателей за человеческий капитал высокого качества. Общая парадигма инновационного развития России и ускорение этого развития в отдельных сферах экономической деятельности изменяет условия, принципы и механизмы взаимодействия субъектов инновационного рынка труда.

Прежде всего, инновационный рынок труда в условиях постоянного дефицита высококвалифицированных кадров, требует точной формализации требований к компетенциям работника. В этом плане практика создания профессиональных стандартов (далее – ПС), в которых зафиксированы требования представителей бизнеса к уровню квалификации определенных профессиональных групп представляется весьма своевременной.

Для субъектов рынка труда профессиональные стандарты выполняют определенные функции. Работодателю они позволяют решать такие задачи, как:

- определение потребности в работниках определенного уровня квалификации;
- выбор качественного персонала на рынке труда на основе критериев оценки персонала;
- определение трудовых функций и трудовых обязанностей работников с учетом используемых технологий;
- повышение мотивации персонала;
- повышение эффективности и качества труда;
- организация подготовки кадров в системе профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников и т.п.

В свою очередь, потребность работников в ПС определяется следующим:

- необходимостью оценки собственного профессионального уровня и профиля профессионального обучения;
- желанием эффективно функционировать на рабочем месте;
- обеспечением востребованности на рынке труда, сокращением сроков поиска работы;
- определением перспектив карьерного роста и увеличения доходов.

В системе образования на основе данных стандартов формируются образовательные программы всех уровней обучения и образовательные стандарты; разрабатываются методические материалы, осуществляется выбор форм и методов обучения [3].

Таким образом, создается механизм согласования требований к квалификациям работников, формируемым на рынке труда, и процессом обучения в сфере образования. При этом, представители бизнеса имеют возможность непосредственно участвовать в образовательных процессах, адаптируя процесс обучения под собственные требования к качеству рабочей силы. Формирование рынка цифровых технологий способствовало появлению, не существовавших каких-нибудь 10-15 лет, IT-специалистов, занимающихся обслуживанием компьютерного оборудования, разработкой программного обеспечения, созданием и обслуживанием базы данных, созданием виртуальной реальности и т.п. (таких специальностей насчитывается более сорока).

Кроме этого, в традиционно существовавших сферах деятельности появляются новые профессии, соответствующие изменению содержания и характера труда и вызванные трансформационными процессами. По мнению, специалистов, в ближайшие годы появятся педагогические профессии, связанные с использованием цифровых технологий в дистанционном обучении (куратор онлайн-платформы, инструктор по ин-

тернет-серфингу, веб-психолог); специалисты, курирующие индивидуальные образовательные траектории (междисциплинарный тьютор, разработчик образовательных траекторий); специалисты по развитию когнитивных и интеллектуальных способностей (брейн-тренер, лайфстайл-тренер) и т.п. Отметим, что новые технологии оказывают влияние на социальную структуру, изменение социальных позиций отдельных социальных групп. По мнению специалистов, на фоне технологических преобразований начинает утрачивать свои позиции средний класс, в то время как произойдет процесс формирования «новой элиты», которую составит креативный класс [4]. Важной особенностью современного инновационного рынка труда можно считать то, что система дополнительного образования функционально тесно связана с сегментами данного рынка. Меняя образовательные траектории людей в течение жизни, система образования оказывает существенное влияние и на их профессиональные и социальные статусы.

Список литературы:

1. Гашко Д.В., Ялунер Е.В. Оценка эффективности государственных программ // Глобальный научный потенциал. 2017 . № 9 (78) с. 141-143.
2. Иванов С.А. Формирование региональной политики развития человеческого капитала // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала. Вузовско-академический сборник научных трудов. Выпуск № 1 (17). СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2018. – 218 с.
3. Ялунер Е.В. Формирование условий подготовки предпринимателей и специалистов стартап-проектов в экономическом вузе // Совершенствование учебно-методической работы в университете в условиях изменяющейся среды. Сборник трудов II национальной межвузовской научно-методической конференции. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГЭУ, 2018. – с. 256 – 260.
4. Ялунер Е.В. Влияние трансформации социально-экономического пространства региона на развитие человеческого капитала в сфере малого предпринимательства (на примере Ленинградской области) / Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала. Вузовско-академический сборник научных трудов. Санкт-Петербург, 2019. С. 190-194.
5. Ялунер Е.В. Перспективные направления развития малого и среднего бизнеса в цифровой экономике России // Ялунер Е.В., Лубочкина М.И., Левитина И.Ю., Михеева Д.Г., Гашко Д.В., Лубочкин М.М. // коллективная монография под ред. Е.В. Ялунер, М.И. Лубочкиной. Санкт-Петербург, 2019. Том Выпуск II.

И.М. Алиев, д-р экон. наук, профессор, профессор СПбГЭУ
Е.М. Иванова, магистрант СПбГЭУ

HR-аналитика как метод повышения эффективности управления человеческими ресурсами в организации

В условиях глобализации и цифровизации как экономики, так и мира в целом, организации и руководители различного уровня все чаще сталкиваются с проблемой анализа данных.

В конце 2000-х годов в мире появился такой термин, как Big Data, который положил начало совершенно новому подходу к аналитике. Глобальная доступность данных в современном мире дает возможность проведения глубокого анализа практически в любой сфере. Систематизируя имеющиеся данные, организации могут выявлять тренды развития рынка, строить максимально точные прогнозы и соответственно заранее прописывать стратегию своего развития.

Что касается аналитики в сфере управления человеческими ресурсами, то она является менее развитой, нежели бизнес-аналитика. Однако, в последнее время топ-менеджмент организаций все чаще уделяет внимание данному элементу управления. Это обусловлено как ростом внимания к HR сфере в целом, так и к аналитике, как элементу эффективной системы управления человеческими ресурсами, в частности. На основе систематизированных и проанализированных данных принимаются практически все управленческие решения в современных организациях.

HR-аналитика включает в себя несколько элементов, представленных на рисунке 1.



Рисунок 1 – Элементы HR-аналитики

Первый и наиболее часто встречающийся в аналитике элемент – аналитика затрат. В данном случае это HR-затраты. Сюда будет входить, как аналитика ФОТ, так и затраты на обучение и развитие сотрудников, на подбор, HR-брендинг и другие затраты HRM. Показатели по данному элементу позволяют нам соотнести затраты с прибылью и рассчитать наиболее приемлемый для организации %. Чем глубже проводится аналитика, тем более точный прогноз может быть построен. На данный момент чаще всего организации используют MS Excel для построения прогнозов и проведения аналитики, однако данная программа не всегда дает точные прогнозы. Профессиональная аналитика использует Python для построения прогнозов, также существует лояльная к пользователю программа Power BI. Имея точные прогнозы по % HR-затрат можно распределить имеющийся профит максимально эффективно и соответственно сформулировать некую годовую стратегию по данному пункту.

Однако данный элемент включает в себя и аналитику ФОТ не только в целом, но и на более низком уровне, то есть аналитика по заработным платам сотрудников. Здесь наиболее важную роль играет соответствие цены сотрудника его компетенциям. Помимо того, что организация должна проводить мониторинг по заработным платам на рынке труда, аналитики должны выявлять сопоставимость средней ЗП по рынку и реальных трудовых затрат сотрудника. Здесь наиболее эффективное решение – регулирование уровня заработных плат путем переменной ее части, то есть бонусами. Для этого существует KPI. HR-аналитика позволяет на основе заранее сформулированных хронометражей и циклограмм выявить наиболее важные компетенции и задачи и распределить по ним веса, на основе которых будут в дальнейшем рассчитываться бонусы. Данный подход позволяет сделать выплаты более прозрачными для сотрудника, что в конечном итоге приводит к повышению уровня его удовлетворённости, не говоря о том, что организация платит исключительно за эффективную работу, а не просто.

Второй элемент HR-аналитики – аналитика подбора. Данный элемент также является крайне важным, так как эффективный подбор позволяет привлекать высококвалифицированных сотрудников с высокой производительностью труда. Здесь наиболее показательными значениями будут – % наполненности штата, количество откликов на вакансию, % попадания откликов в целевую аудиторию, % сотрудников, уволившихся на испытательном сроке. Как внутренний показатель можно учитывать время, затраченное менеджерами по персоналу на закрытие вакансии. На основе аналитики по данным показателям могут быть сделаны выводы о необходимости развития направления HR-брендинга, который напрямую взаимосвязан с эффективностью подбора. Благодаря аналитике мы выявляем нашу ЦА, для которой уже будет формироваться соответствующий

контент на рабочих сайтах, в социальных сетях, а также на различных открытых площадках. Именно грамотно сформированный HR-бренд позволяет привлекать «своих» сотрудников и выставить в организации talent management.

Также, на основе данных, мы можем построить прогноз по длительности периода работы новых сотрудников. Для этого на этапе подбора проводится оценка на соответствие типа личности кандидата должности, на которую он претендует по средствам аналитики психологических тестирований. Также, на основе данных о сотруднике (пол, возраст, образование, стаж и так далее) и средних показателях по схожим данным мы можем построить прогноз по времени работы сотрудника в определенной должности, что взаимосвязано с показателями по текучести в организации.

Третий элемент HR-аналитики – численность и текучесть. Аналитика данных показателей также связана и с 3 последующими элементами. Анализ численности и текучести позволяет отслеживать нагрузку на подразделения организации и средний стаж сотрудников организации, который также взаимосвязан с удовлетворённостью работников. Также, данные показатели позволяют сделать выводы о необходимости формирования кадрового резерва, который будет позволять своевременно замещать уволившихся сотрудников и прогнозировать точную численность резервистов, во избежание излишних затрат и профессионального выгорания сотрудников. Если говорить об аналитике точных данных по уволенным сотрудникам, то на основе причин увольнения могут быть сделаны выводы по развитию определенных направлений в системе управления человеческими ресурсами, во избежание дальнейших потерь работников.

Четвертый элемент HR-аналитики – аналитика удовлетворенности сотрудников. Данный элемент наиболее важен с точки зрения этики ведения бизнеса. На основе данной аналитики могут быть сформулированы выводы относительно поведения работодателя. Какие ошибки допущены в системе управления человеческими ресурсами, если рейтинг удовлетворенности низкий. Методичным решением данного вопроса, в большей части случаев, является развитие корпоративной культуры организации. Данный инструмент позволяет установить взаимосвязь между ценностями организации и ценностями сотрудников, позволяет сформировать патристичный тип сотрудников, максимально лояльных к организации, по средствам создания символики и ритуалов. Также, благодаря корпоративной культуре могут быть выстроены эффективные коммуникации внутри организации, позволяющие оперативно решать вопросы и сообща принимать управленческие решения. Помимо этого, на основе опросов по удовлетворенности может быть сформирован индивидуальный подход к взаимодей-

ствию с теми или иными сотрудниками. Например, организован удаленный формат работы.

Пятый элемент HR-аналитики – это аналитика лояльности и вовлеченности сотрудников. Данный элемент взаимосвязан с предыдущим и отражает готовность сотрудников идти на те или иные уступки организации. При высоком уровне лояльности сотрудников организация может проводить реструктуризацию и понимать, что сотрудники будут гибкими в изменяющихся условиях. При высоком уровне вовлеченности организация может рассчитывать на высокую производительность труда, а соответственно и на высокую прибыльность организации.

Шестой элемент HR-аналитики – аналитика нагрузки и производительности. Данный элемент крайне важен, так как на основе него можно наблюдать динамику в численности сотрудников и колебаниях уровня производительности труда. Аналитика нагрузки дает возможность прогнозирования численности на будущие периоды, что позволяет оценить затраты на персонал и их эквивалентность относительно получаемой прибыли. Анализ производительности труда позволяет оценить эффективность работы в разрезе отдельных сотрудников и сформировать грамотный профиль должности на ту или иную вакансию, что в дальнейшем приведёт к повышению эффективности подбора персонала.

В целом, как можно было заметить выше, все элементы HR-аналитики взаимосвязаны между собой и повышение эффективности одного из элементов отражается на другом, ровно как и обратный процесс будет означать регрессию каждого из элементов. HR-аналитика действительно позволяет сформировать максимально эффективную систему управления человеческими ресурсами в организации. Оценить эффективность применения HR-аналитики можно, отслеживая динамику по всем показателям и устанавливая логические взаимосвязи.

На данный момент, по данным анализа HH, лишь 56% российских компаний используют HR-аналитику для управления бизнесом. Проанализировав вакансии на данном сайте, был сделан вывод, что основные отрасли, использующие HR-аналитику – это IT, строительство, ритейл, продукты питания и услуги для бизнеса. По профилям должности в вакансиях был выявлен основной функционал данных сотрудников по HR-метрикам, представленный в процентном соотношении по популярности упоминания в вакансиях на сайте HeadHunter. Метрики представлены для удобства диаграммой на рисунке 2. Стоит также заметить, что большая часть вакансий носит временный или проектный характер, то есть аналитиков берут на выполнение определенных работ и не всегда ищут именно штатного сотрудника, что говорит о неготовности российских компаний к внедрению успешного зарубежного опыта в управлении человеческими ресурсами.

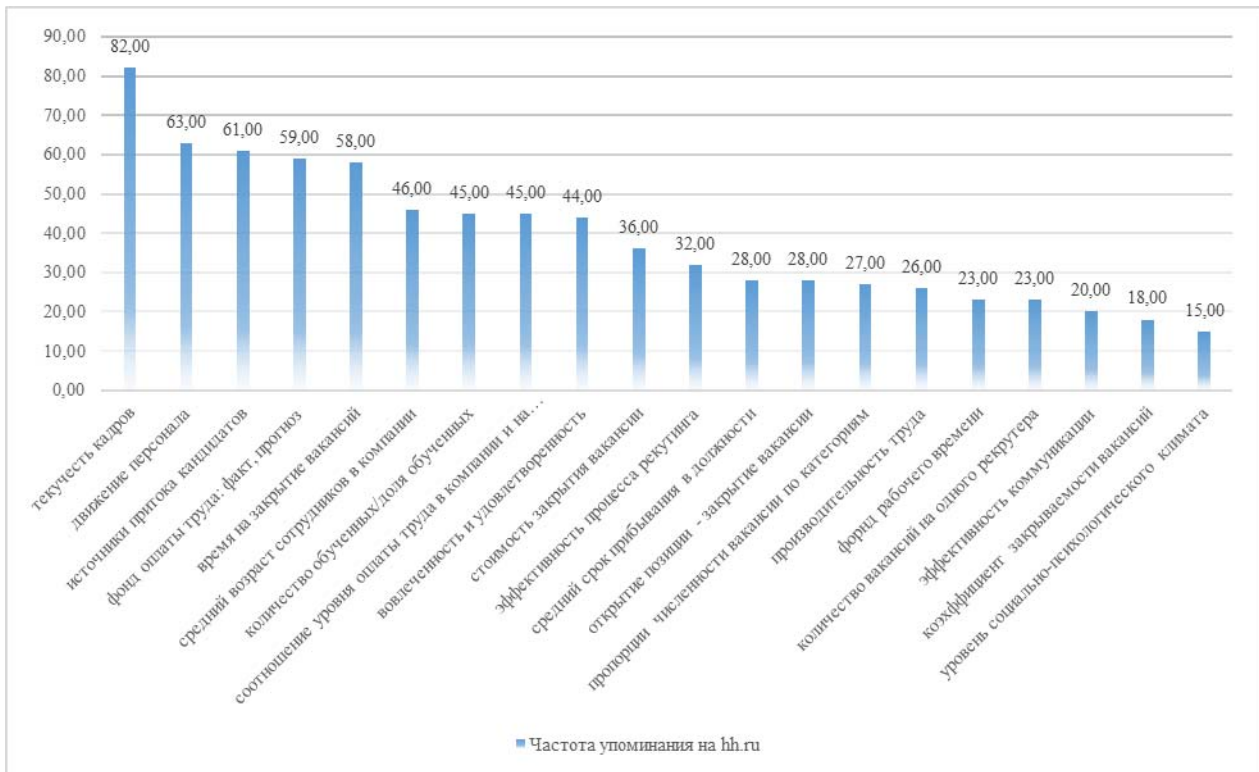


Рисунок 2 – диаграмма частоты упоминания HR-метрик

Наиболее частые потребители информации исходя из вакансий – руководители HR отделов и топ менеджмент компании.

Существует успешный опыт внедрения HR-аналитики и на российском рынке. Такие компании как Mail.ru Group, Yandex, Avito успешно используют аналитику для повышения эффективности работы персонала и привлечения талантливых сотрудников. Если не брать в расчет IT-индустрию, то даже небольшие компании российского рынка внедряют аналитику для повышения своей конкурентоспособности.

Так, в отрасли дистрибуции алкоголя Петербургские компании прибегают к HR-аналитике для повышения охвата рынка и привлечения наиболее эффективных сотрудников для роста продаж. Так, уже на протяжении 5 лет российская компания Nesco занимается глубокой аналитикой в управлении человеческими ресурсами, что позволяет ежегодно повышать уровень удовлетворённости сотрудников, который напрямую влияет и на производительность труда, что позволяет неизменно увеличивать прибыль компании.

Список литературы:

1. Осовицкая Н.А., HR #digital #бренд #аналитика #маркетинг. СПб: Питер, 2019. – 400 с.
2. Bernard Marr, Data-Driven HR: How to Use Analytics and Metrics to Drive Performance. Publisher : Kogan Page, 2018. – 264 p.

3. Ben Eubanks, Artificial Intelligence for HR: Use AI to Support and Develop a Successful Workforce. Publisher : Kogan Page, 2018. – 240 p.

4. Вакансии HR-аналитиков [Электронный ресурс] // <https://spb.hh.ru/vacancy/31156510>

И.Г. Васильев, ст. научн. сотрудник, доцент ИПРЭ РАН

**Культурный сегмент стратегии
формирования человеческого потенциала
в социальном секторе экономики¹**

Культура, как и образование, здравоохранение, другие сегменты социального сектора экономики «работают» на отложенный результат. Обращенность в будущее делает результаты культурных изменений на личностном, групповом, региональном или национальном уровнях менее заметными, значимыми, мотивирующими, но этот задел на будущее важнее сиюминутной статистики. Конечно, имеет значение, сколько зрителей посмотрели фильм или спектакль, воспользовались библиотекой, совершили прогулку по любимым городским и сельским местам отдыха или развлечений. Гораздо важнее, стали ли они после этого лучше или хуже. Это свойство возможной «отложенности» культурного потребления или прямого участия в культурном творчестве по-разному влияет на участников культурных изменений. Для политиков, управленцев, собственников и распорядителей финансовых ресурсов это весьма распространенная причина планирования и финансирования культуры «по остаточному принципу».

Сложность и многообразие задач обуславливают формирование специальных исследований в экономической теории. «Для целей социального управления, – отмечает С.А Иванов, – мы предлагаем понимать под социальным сектором экономики совокупность отраслей, деятельность которых непосредственно направлена на удовлетворение социальных нужд, интересов населения и работу которых государственные и муниципальные органы власти и управления контролируют и поддерживают в наибольшей степени» [1, 18].

¹ Работа выполнена по теме государственного задания «Разработка теоретико-методологических основ стратегии трансформации социального и эколого-экономического пространства, ее влияния на развитие человеческого капитала инновационной экономики» Программы фундаментальных научных исследований государственных академий наук на 2013-2020 год

И далее: «Важно отметить при этом, что сами организации социального сектора экономики могут находиться как в государственной, так и в частной, муниципальной собственности, собственности общественных организаций. Но критериальным основанием отнесения их к разряду субъектов социального сектора является то, что их продукция, услуги должны быть предметом потребления населения, а также, то, что органы власти разного уровня должны принимать участие в регулировании и поддержании деятельности этих организаций» [1, с. 18].

«Таким образом, мы определяем социальный сектор экономики как совокупность отраслей социальной сферы (образования, здравоохранения, культуры, жилищно-коммунального хозяйства и пр.), в которых функционируют как государственные, так и негосударственные организации, но вся деятельность которых подчинена задаче оказания социальных услуг и производства товаров для населения. Главной особенностью социального сектора экономики является то, что его целевой функцией выступает формирование и развитие человеческого капитала, и именно в этом контексте социальный сектор является приоритетным для регулирования и поддержки со стороны государства» [1, 18]

«Анализ расходов консолидированного бюджета субъектов РФ, входящих в состав СЗФО, показывает, что доля расходов на «культуру» в 2018 года составила 3,5 % от общего объёма бюджетных расходов в округе, на образование 25,9%, на здравоохранение -9,9%, на ЖКХ – 9,2%» [2, с. 25].

Что лежит в основе сложившегося распределения бюджетного финансирования, сохраняющегося в таком виде последние 30 лет с небольшими вариациями, обсуждать которые здесь нет необходимости? Тем более, что ситуация, сложившаяся в условиях пандемии, не впишется ни в какие статистические ряды хотя и требует анализа, который мы представим ниже, опираясь на уже разработанные документы новой культурной политики и материалы обсуждений на заседаниях Совета по культуре и искусству при Президенте РФ, особенно заседания 27.10.2020. проведенного в условиях кризиса.

Ключевой проблемой объединения в одном секторе и последующего ранжирования затрат являются качественные различия в содержании деятельности занятых и объединяемых в социальный сектор. Задача «оказание социальных услуг и производство товаров для населения» в приведенном выше определении С.А. Иванова отражает запросы значительной части потребительски ориентированных в отношении к культуре групп населения. Новая категория «социальный сектор экономики» требует и учета теоретических и практических результатов существовавшего в последние 25 лет подхода к культуре как отрасли, входящей в т.н. «социальную сферу». Это позволяет приравнивать отдельные виды культурной

деятельности и культурное развитие страны в целом к сфере услуг физическим и юридическим лицам. Такой подход не только приводит к неуклонному вытеснению культурной деятельности из сферы ответственности государства в чисто рыночные отношения, но формирует у граждан ложное позиционирование относительно культурных ценностей.

Если искусства, образование, воспитание, наука суть услуги, то в этих сферах применим принцип «потребитель всегда прав». Следствиями этого являются и общее снижение культурного уровня российского общества, и деградация отдельных видов искусств и культурной деятельности, и все большее укоренение в общественном сознании предрассудков и суеверий, а также давно укоренившееся чувство заброшенности у сельского населения и населения удаленных территорий.

В сфере услуг не может осуществляться сохранение, производство, трансляция и распространение духовных ценностей, а значит человек, особенно молодой, начинает искать духовную и идейную основу вне культуры. Этим объясняется эффективность пропаганды в сети Интернет идей радикального ислама, распространение различных деструктивных сект, вовлечение детей и молодежи в т.н. «группы смерти», националистические организации, провоцирование молодежи на участие в незаконных протестных акциях и т.д.

Культурная деятельность – это деятельность по созданию, распространению, сохранению, освоению и популяризации культурных ценностей, и предоставлению культурных благ.

Разработчики проекта закона о культуре настаивали на том, что новый закон «О культуре» должен способствовать созданию в обществе насыщенной культурной, интеллектуальной, духовной среды, которая позволит воспитать поколения, способные обеспечить будущее величие и силу России. Если культура – это то, что формирует и транслирует особый цивилизационный код нации, – то и законодательство о культуре должно строиться на понимании этой особой миссии культуры, не сводимой ни к рыночным механизмам, ни к сфере потребления, ни к государственным услугам. На законодательном уровне должна быть зафиксирована самоценность целей культурного развития и безусловная специфика его форм и закономерностей. Мера понимания этого императива и определяет приоритеты бюджетного финансирования в структуре социального сектора

Полноценное культурное развитие страны возможно только при всестороннем взаимодействии общества и государства. Принципы и формы этого взаимодействия должны быть закреплены законодательно. Это в полной мере относится и к регулированию процессов прямо или косвенно относящихся к формированию культурного сегмента социального сектора экономики региона, комплекса взаимосвязей между различными сегмен-

тами (компонентами, элементами и т.п.), если формирование такого сектора буде признано целесообразным.

Как показало обсуждение проблем, возникающих в кризисных ситуациях при реализации Национального проекта «Культура» такая необходимость возникает нередко.

Приведем пример острой дискуссии, которую вызвала в обществе передача в ведение Минстроя ряда казённых учреждений, выполняющих в сфере культуры функции заказчика работ по строительству, реставрации и реконструкции, а также урегулирования проблем, которые возникли в результате передачи большей части полномочий в сфере сохранения объектов наследия в регионы Российской Федерации.

В.П. Гриценко (Государственный музей-заповедник «Куликово поле»: «Тема сохранения наследия не случайно поднимается практически на всех советах по культуре. Острые дискуссии по сохранению наследия проходят на всех общественных площадках, будь то Общероссийский народный фронт, Общественная палата России или общественные советы при министерствах. Архитектурное, археологическое, природно-историческое наследие – по сути, это фундамент, на котором строится современное общество, наша страна.

Реализуемый сегодня проект «Музейный квартал» в Туле – это не просто единая локация филиалов Государственного исторического музея, федеральных музеев-заповедников «Ясная Поляна», «Поленово», «Куликово Поле» и других музеев региона. Это изменения в сознании людей, когда захламлённая территория исторического завода и руины архитектурных памятников в центре города превращаются в привлекательное, комфортное, удобное, интересное общественное пространство, куда стремятся не только жители региона, но и тысячи наших сограждан.

К сожалению, такая ситуация – исключение, которое, как известно, подтверждает правило. Что мы имеем сегодня? Закону об объектах культурного наследия сегодня не подчиняется, собственно, никто, зато мы обязаны подчиняться пресловутому 44-му закону, Градостроительному кодексу, земельному законодательству, законодательству о государственном контроле и надзоре и так до бесконечности.

Федеральный центр, по сути, сегодня лишён всех полномочий по охране наследия. Необходимые для реальной государственной охраны памятников документы оформлены для менее чем 15 процентов взятых под охрану объектов. Около 120 тысяч выявленных объектов архитектурного, археологического наследия годами и порой уже десятилетиями не обеспечиваются документами, которые необходимы для включения в реестр. Как следствие, происходит массовая гибель памятников: и от времени, и от бесхозности, и от пожаров, и в результате варварских, с элементами «реставрации», работ. При этом практически вся реставра-

ционная отрасль отдана на милость «невидимой руки» рынка. Нет необходимости уточнять, кто в этой паре главный.

Чтобы сломать эту чудовищную тенденцию, по нашему мнению, необходимо в первую очередь придать законодательству о культуре и культурному наследию статус самостоятельного раздела с уникальным предметом регулирования, чтобы выше была только Конституция. Существующее сегодня требование обязательной передачи полномочий в сфере культурного наследия субъектам Российской Федерации должно быть отменено. Статус Научно-методического совета по охране и сохранению культурного наследия народов Российской Федерации необходимо закрепить законодательно. На федеральном уровне самостоятельный орган государственной охраны культурного наследия при подчинении как минимум Правительству [3]

Изложенное – только часть теоретических и практических проблем разработки новой категории управления социальным сектором экономики.

Список литературы:

1 Иванов С.А. О приоритетах исследования социального сектора экономики регионов России // Проблемы преобразования и регулирования региональных социально-экономических систем: Сб. научн. трудов. Вып. 48 / под научной ред. д.э.н. С.А. Иванова. ИПРЭ РАН – СПб.: ГУАП, 2020. С 16-24.

2. Иванов С.А. Сфера культуры в стратегии реализации национальных целей развития российской федерации // Проблемы преобразования и регулирования региональных социально-экономических систем: Сб. научн. трудов. Вып. 48/ под научной ред. д.э.н. С.А. Иванова. ИПРЭ РАН, – СПб.: ГУАП, 2020. С. 24-30.

3. В.П. Гриценко. Выступление на заседании Совета по культуре и искусству при Президенте РФ (извлечения) Электронный ресурс.URL. Доступ <http://www.kremlin.ru/events/president/news/page/4> Дата обращения 08.11.2020.

А.М. Воротынская, канд-т экон. наук, доцент, доцент СПбГЭУ

Особенности дистанционного труда в цифровой экономике

Впервые концепция удаленной организации трудового процесса появилась в США в первой половине 1970-х годов. Впоследствии тенденция к ее распространению получила свое развитие с расширением использования IT-технологий во всех сферах деятельности.

Согласно Трудовому Кодексу РФ, дистанционной работой является «выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет"» [1].

Поправка была внесена в законодательство в 2013 году, заключающаяся в том, что ранее «работу на дому» трудно было регулировать. Условия удаленного труда в Российской Федерации только формируются, поэтому особо остро стояла необходимость в контроле за соблюдением организации и охраны труда дистанционных работников. Изменения в Трудовом Кодексе касаются возможности юридического закрепления отношений между работодателем и работниками на удаленном доступе, в первую очередь к таким работникам относятся консультанты, специалисты IT сферы и on-line услуг, торговые агенты, переводчики и другие [2].

В условиях формирования информационного пространства и перехода к цифровой трансформации во всех сферах социально-экономического развития вопрос актуализации законодательства в области дистанционной работы стоит наиболее остро. Цифровизация экономики предполагает подготовку новых кадров в условиях дистанционной организации труда, а также переподготовку и повышение квалификации работников для использования информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет».

Важными аспектами такого распространенного сегодня явления трудовой жизни как дистанционная занятость являются условия, прописанные в трудовом договоре. Поскольку удаленный работник имеет меньше возможностей для отстаивания своих прав перед работодателем, чем сотрудник, оформленный на работу традиционным способом и имеющий свое стационарное рабочее место, то больше внимания нужно акцентировать на условиях, прописанных в трудовом договоре.

От таких условий зависят не только размер оплаты труда работника, уровень ответственности, которую несёт работодатель, по охране труда, но и многие другие стороны социально-трудовых отношений между наемным дистанционным работником и работодателем.

Например, к ним можно отнести следующие:

1. Возможность использовать для выполнения трудовых обязанностей немного работника на удаленном доступе технику, оборудование,

средства защиты информации и иные средства, принадлежащие работодателю.

2. Частота необходимости появления работника в офисе компании лично для сдачи отчетности, произведенной продукции, предоставления документации и т.д.

3. Затраты, которые несет работодатель, в связи с организацией дистанционной работы, например, оплата связи, интернета, износа и амортизации средств труда, принадлежащих работнику, и др.

4. Обязанности работодателя в области охраны труда, техники безопасности, охраны здоровья и безопасности труда удаленных работников, установление режимов труда и отдыха.

5. Границы возможностей использования электронного документооборота в процессе трудовой деятельности.

6. Согласование необходимости внесения записи о дистанционной работе в трудовую книжку работника, а также согласование вопросов о пенсионных и налоговых отчислениях, способах оплаты труда удаленного работника, обязательном страховом обеспечении и выплатах социального характера.

7. Порядок расторжения трудового договора, права и обязанности сторон при увольнении дистанционного работника, сроки оформления документов и связанные с увольнением денежные выплаты, а также иные специальные условия прекращения трудового договора.

8. Возможность привлечения в рабочий процесс третьих лиц, например, членов семьи удаленного работника в случае осуществления трудового процесса на дому.

И другие.

Все эти условия необходимо четко прописать в трудовом договоре во избежание возможностей обмана со стороны работодателя, поскольку дистанционный работник относится к юридически менее защищенной категории трудящихся.

Однако кроме отношений между наемным работником и работодателем на основе заключения трудового договора существует возможность в России осуществлять взаимодействие в соответствии с гражданским правом – по гражданско-правовому договору. Главное отличие состоит в том, что нормы трудового права не распространяются в таком случае на трудовые отношения, то есть работник находится в более уязвимом положении и не может воспользоваться гарантиями, но в то же время он не обязан выполнять правила внутреннего трудового распорядка работодателя.

Как правило, это нанятые на определенное время внештатные сотрудники, которое должны выполнить конкретный объем трудовых заданий, например, консультанты, переводчики, коучеры и др. При граждан-

ско-правовой форме регулирования труда обязательными условиями являются конкретные сроки выполнения работы, объем и порядок оплаты, предмет договора с описанием его характеристик. Гражданско-правовой контракт не выступают основанием для возникновения трудовых отношений. Однако в отдельных случаях гражданско-правовые договоры могут быть оспорены в суде и отнесены к трудовым договорам, действующим в соответствии уже с нормами трудового права.

В начале 2019 года специалистами был проведен опрос среди российских кандидатов, находящихся в поиске работы, который был нацелен на определение их отношения к удаленной работе. По результатам данного анкетирования в Российской Федерации на начало 2019 года 31% уже работают дистанционно, из которых 17% относятся к штатным сотрудникам, осуществляющим трудовую деятельность на дому, и 14% – к фрилансерам. Из работающих в настоящий момент на удаленной работе ранее 90% имело опыт работы в офисах. Из 85% опрошенных, работающих в настоящее время в офисах компаний, 62% хотели бы оставаясь штатным сотрудником, но работать дистанционно, а 23% – быть фрилансерами [3].

Если ранее к группе удаленных работников в своем преобладающем большинстве относились матери в период ухода за ребенком, студенты, инвалиды, пожилые люди, то на сегодняшний день такое распределение не сохранилось. В России первое место среди дистанционных специальностей занимают реклама, маркетинг, искусство, дизайн, медийные услуги; далее – юристы; а после них – IT-специалисты и специалисты по связи, операторы call-центров [3].

Поскольку большая часть фрилансеров официально не зарегистрирована на рынке труда, составляет большую сложность дать точные статистические сведения о количественном соотношении удаленных работников к общему числу работающих в России. По мнению экспертов, в 2020 году одна пятая от работающих россиян будет иметь виртуальные рабочие места, что позволит сэкономить издержки работодателей в размере более, чем 1 трлн. рублей [4].

Однако увеличению числа удаленных работников способствует не стремление работодателей снизить затраты на содержание работников в штате, а возрастающая потребность в получении дополнительных конкурентных преимуществ за счет использования современных инструментов цифровой экономики – перехода на новые формы работы в сети, электронный оборот, облачные сервисы, новые виды связи, видеоконференции и т.д.

Риск в переходе на дистанционную работу касается не только работников, но и работодателей. Так, например, они не могут быть в полной мере застрахованы от угроз информационной безопасности компании, поскольку невозможно осуществлять полный контроль за действиями сотрудника, работающему вне офиса.

По статистическим данным, в 2010 году доля вакансий, предлагающих удаленную работу, составляла 0,56%, в 2015 году – уже достигла 4%. Специалисты прогнозируют ситуацию, при которой рост числа вакансий дистанционной работы замедлится – когда их доля достигнет 12–15% [4].

Необходимость повышения качества трудовых ресурсов в новых условиях труда диктует расширение инновационных возможностей в образовательной сфере, рост требований к компетенциям работников. Поэтому первостепенным условием конкурентоспособности на рынке труда высокооплачиваемых работников являются новые компетенции для осуществления трудовых функций, связанных с мобильной и автономной работой. В цифровой экономике особое внимание должно уделяться таким аспектам, как *lifelong learning* и *digital literacy* [5].

Lifelong learning означает непрерывное обучение, по крайней мере на протяжении всей трудовой жизни индивида.

Blended learning – это развитие новой, интегрированной системы обучения, в которой наряду с классическим обучением, предполагающим физическое присутствие индивида, наращиваются элементы самообразования и удаленного обучения, например, с использованием вспомогательных средств (электронных устройств и виртуальных образовательных программ (*E-Learning*)).

Digital Literacy – это знания и компетенции, которые необходимы для использования новых технических устройств и с ними связанных информационных и коммуникативных сетей [5].

Однако в России процесс перехода к новым трудовым отношениям и формирования новых форм занятости происходит медленнее, чем в развитых странах. Доля удаленно работающих россиян не превысила 4% против 34–36% работников в США (по данным McKinsey).

Таким образом, процессы цифровизации современной экономики диктуют условия трансформации социально-трудовых отношений работников. С одной стороны, несомненно, это имеет много положительных сторон: приводит к развитию образовательной сферы, возникновению и распространению новых форм взаимодействия между наемными работниками и работодателем, сокращающим временные и материальные затраты, позволяет расширять области применения IT-технологий во всех сферах и отраслях экономики. Но с другой стороны, это может оставить без работы многих трудящихся, сократив устаревшие профессии, а также не обеспечивает защиту прав дистанционных наемных работников.

Чтобы избежать негативные моменты от внедрения новых форм организации трудового процесса, важно учитывать эти моменты и заранее предусмотреть возможности переобучения сотрудников и повышения их уровня квалификации, а также внести поправки в законодательство, включающие обязанность работодателя заключать трудовой договор с дистан-

ционным наемным работником, регулирующий более четко и подробно трудовые отношения.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 12.11.2019)
2. <https://www.awaragroup.com/ru/blog/remote-work-becomes-possible/>
3. <https://spb.hh.ru/article/24036>
4. https://www.rbc.ru/technology_and_media/17/06/2015/5580515f9a7947e7bf4bfc99
5. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Социология. – 2017. – Т. 10. Вып. 4. – С. 376-396.

С.Е. Горчаков, директор Петербургского института
ядерной физики им. Б.П. Константинова
Национального исследовательского центра
"Курчатовский институт"

Система измеряемых показателей восприятия в организационном поведении

Организационное поведение – самостоятельная область науки о поведении акторов организации, включая ее ключевых внешних стейкхолдеров, в части направленных друг на друга их действий

Если акторы организации совершают действия, направленные друг на друга и на внешних стейкхолдеров, то реакция субъектов организации и внешних стейкхолдеров на такие действия должна описываться некоторой общей категорией. В теории организационного поведения такой категорией является восприятие, которое согласно Философскому словарю, определяется как способ видения, систематизации и интерпретации вещей и событий и формируется на основе накопленного опыта [6].

Восприятие установок и действий субъектов организации акторами и внешними стейкхолдерами – феномен, который и определил формирование организационного поведения как самостоятельного научного направления.

Как всякое социальное поведение, организационное поведение является результатом адаптации субъекта к меняющимся условиям (реактивный модус).

Однако активность любого субъекта – форма преобразования и изменения среды в соответствии с его объективными возможностями (активный модус).

Специалисты сегодня фокусируют свои внимание на исследованиях организационного гражданского поведения [10], организационной приверженности [9], расположения [4, с. 65], установок [8], удовлетворенности, лояльности и вовлеченности [2]. В некоторых случаях вообще не проводится различий в категориях лояльность и приверженность [1].

Как следствие, имеет место множественность определений рассматриваемых понятий. Так, если одни специалисты связывают лояльность персонала с его легитимностью в отношении норм и правил, установленных в организации, то другие определяют ее как «продвижение позитивного имиджа фирмы во вне и защита ее интересов» [1], третьи видят в ней «корректное, доброжелательное, искреннее отношение к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, к компании в целом; осознанное выполнение сотрудником своей работы в соответствии с целями и задачами компании и в интересах компании, а также соблюдение норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении компании, сотрудников и иных субъектов взаимодействия» [3, с. 73].

Приведем наиболее известные методики оценки измеряемых показателей восприятия разных категорий акторов организации: CSI (customer satisfaction index), ACSI (American Customer Satisfaction Index), JDI (The Job Descriptive Index), BIAJS (The Brief Index of Affective Job Satisfaction), MSQ (The Minnesota Satisfaction Questionnaire), JSS (The Job Satisfaction Survey), NPS (Net Promoter Score), eNPS (employee Net Promoter Score), CE (customer engagement), Employee Engagement Model, OCB (Organizational Citizenship Behavior), TCM (three-component model of organizational commitment), CSQ (Communication Satisfaction Questionnaire). Многие из них – продукт известных консалтинговых компаний.

Содержательное сравнение представленных методик позволяет определить соподчиненность измеряемых показателей восприятия организационных действий (Рисунок 1).

Удовлетворенность	+	Лояльность	=	Организационная гражданственность
Удовлетворенность	+	Вовлеченность	=	Приверженность
Лояльность	+	Эмоциональная привязанность	=	Вовлеченность

Рисунок 1 – Соподчиненность измеряемых показателей восприятия заинтересованными сторонами организационных действий

Источник: составлено автором.

На рисунке 2 представлены показатели восприятия, формирующие организационное поведение акторов в организации и ее заинтересованных сторон, определяющие их величину факторы и связи между ними. Сплошными линиями отмечены «функциональные» зависимости, когда один атрибут входит аргументом в модель оценки другого, а пунктиром – стохастические зависимости.



Рисунок 2 – Система измеряемых показателей восприятия организационного поведения

Источник: составлено автором.

В частности, характеристики работы (например, значимость задачи) обладают потенциалом влияния на вовлеченность сотрудников (партнеров) [10; 11]. Сотрудники с высокой степенью вовлеченности с большей вероятностью рассматривают работу как центр своей самооценки. Восприятие вовлеченным сотрудником, чувствующим ответственность и нацеленным на результат, атрибутов рабочей среды, как

показали исследования, в определенной степени рационально, и он способен «с большей вероятностью понять важность своей рабочей среды», определить «необходимый и достаточный» уровень, обуславливающий, в свою очередь, уровень удовлетворенности [7, с. 477]. Справедливости ради, следует сказать, что в исследовании Chen и Chiu обосновывается, что такая характеристика работы как разнообразие задач может снизить вовлеченность сотрудников в их работу, что, в свою очередь, отрицательно скажется на степени их организационного гражданства [7, с. 487].

Вовлеченный сотрудник обращает внимание на взаимозависимые отношения между коллегами, способен дать им оценку и готов демонстрировать организационное поведение гражданства (ОСВ). Эта аргументация является основанием для расширения автономности и предоставления сотрудникам возможности определения темпа работы, контроля качества, профессиональных навыков. Авторы [5, с.75] подчеркивают, что это дает «подкрепление» вербальным интеллектуальным и креативным способностям персонала.

Описанные зависимости в наибольшей степени реализуются в командной работе, характеризующейся вовлеченностью участников в формулировку и уточнение общей цели, прозрачностью процедур принятия совместных решений, свободным обменом знаниями, творческой составляющей и т.д.

Характеру влияния на уровень организационной приверженности других показателей восприятия персонала было посвящено исследование M. Shanker [12]. Автору удалось выяснить, что приверженность организации определяется, главным образом, эмоциональной привязанностью сотрудников, а также оценкой тех усилий и опыта, которые они уже «инвестировали» в организацию и в коллег, демонстрируя ОСВ.

Измеряемые показатели восприятия имеют исключительно важное значение при разработке планов управления организационным поведением, создания и совершенствования самой системы управления и средств поддержки, поскольку никакие изменения не могут быть вызваны констатацией преимуществ новой направленности без подкрепления с помощью систем измерения и мотивации.

В оценке удовлетворенности, лояльности, вовлеченности, организационного поведения гражданства и организационной приверженности присутствует проблема надежности и содержательного сравнения результатов эмпирических исследований конкретных организаций. Однако по мере накопления опыта характер и степень влияния факторов,

определяющих величину этих показателей, могут быть оценены все более точно с использованием масштабных объективных исследований.

Список литературы:

1. Баринов Д.А. Организационно-гражданское поведение сотрудников в управлении организацией: автореф. дис... канд. соц. наук / Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова. М., 2011. 26 с. 29
2. Бездудная А.Г., Растова Ю.И., Сигов В.И. Управление операционной эффективностью в секторе нефинансовых корпораций и в малом предпринимательстве. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского государственного экономического университета, 2019. 165 с.
3. Доминьяк В.И. Лояльность персонала как социально-психологическая установка // Персонал'Микс. 2002. № 5. С. 73.
4. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: учебник. М.: ИНФРА-М, 2017. 383 с. 65
5. Современная образовательная среда и инновационное развитие компаний в экономике знаний: монография: в 2 кн.: кн. 1. М. : Изд-во Дело РАНХиГС, 2014. 312 с. 113
6. Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. 6-у изд., перераб. и доп. М. : Политиздат, 1991. 560 с. 130
7. Chen C.-C., Chiu S.-F. The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship Between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 149(4). 2009. Pp. 474-494. 163
8. Maio G.R., Olson J.M. Value attitude behavior relations: The moderating role of attitude functions. *British Journal of Social Psychology*. 1994. Vol. 33. Pp. 301-312. 186
9. Meyer J.P., Allen N.J. Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application. Thousand Oaks, CA: Sage. 1997. 162 p. 188
10. Organ D.W., Podsakoff P.M., MacKenzie S.P. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. London: Sage Publications. 2006. 360 p. 197
11. Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Moorman R.H., Fetter R. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, Vol. 1(2). 1990. Pp. 107-142. 202
12. Shanker M. Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Indian Workforce. *Journal of Psychosocial Research*, Vol. 11(2). 2016. Pp. 397-408. 208

С.Е. Горчаков, директор Петербургского института
ядерной физики им. Б.П. Константинова
Национального исследовательского центра
"Курчатовский институт"

**Стратегическая карта формирования
и развития системы управления организационным поведением
в научной организации**

Облик современного мира определяется глубиной фундаментальных и прикладных научных исследований, скоростью внедрения их результатов в национальную экономику. Постановка задачи обеспечения присутствия России в числе ведущих стран, осуществляющих научные исследования и разработки в приоритетных областях научно-технологического развития, сопровождается крупномасштабной трансформацией сферы науки, направленной на решительное повышение эффективности работы научных организаций, на обеспечение концентрации научных сил и ресурсов, на укрепление их экспериментальной и опытно-производственной базы [1; 3].

Новые подходы к организации и интернационализация научной деятельности, конкуренция на рынке научного труда, конкурсный доступ к ресурсам, возросший объем научной и научно-технической информации определяют необходимость и делают возможным изменять поведение сотрудников в научной организации, организации во внешней среде, ее внешних стейкхолдеров.

Организационные последствия как бездействия, так и предпринимаемых усилий по улучшению организационного поведения имеют длительные временные горизонты, поэтому совершенствование управления организационным поведением в научных организациях должно быть вписано в контекст стратегического управления сектором науки в современных условиях.

Управление организационным поведением в научной организации должно носить системный характер, основываться на четко сформулированной и разделяемой сотрудниками политике, руководствоваться стратегией, включать планы, предусматривающие, в том числе развитие самой системы управления и средств поддержки [5]. Принципиальная схема системы управления организационным поведением представлена на рисунке 1.

Политика управления организационным поведением должна давать разумную уверенность в достижении целей организации, а также уверенность заинтересованным сторонам в том, что поведение организации, ее сотрудников и структур соответствует требованиям законодательства, регулирующих органов и контрактным требованиям, собственным требованиям организации, будет отвечать их потребностям и ожиданиям [7].

Стратегический план и цели управления организационным поведением – документ, показывает, как цели организации преобразованы в цели

управления организационным поведением, устанавливает подход к разработке планов управления организационным поведением и требования к системе управления организационным поведением.

Причинно-следственные связи между различными стратегическими целями и характеризующими их показателями наилучшим образом демонстрирует такой инструмент стратегического управления как стратегическая карта (strategy map) [2; 4].

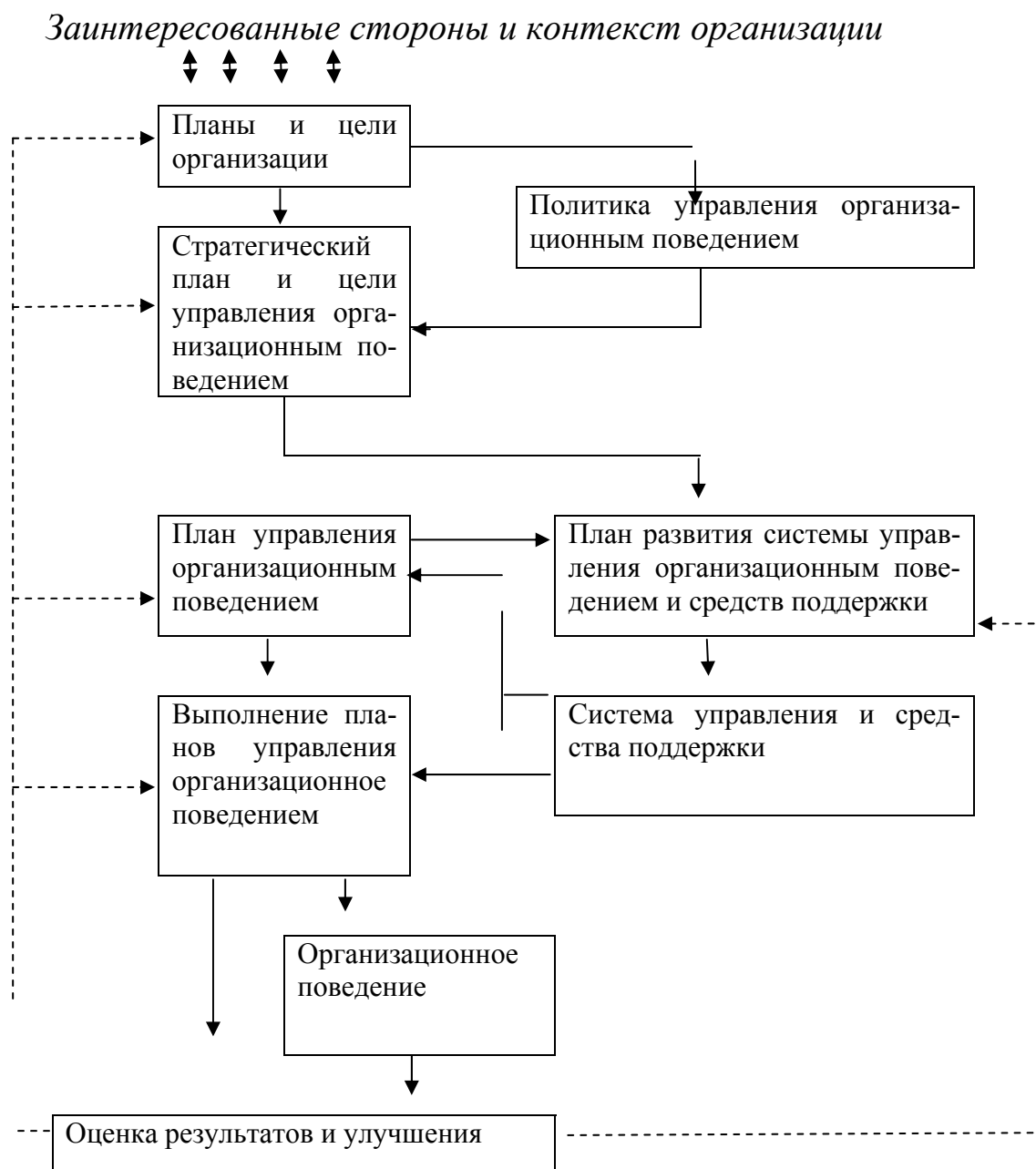


Рисунок 1 – Принципиальная схема системы управления организационным поведением

Источник: составлено автором

Стратегическая карта управления организационным поведением в научной организации представлена на рисунке 2.

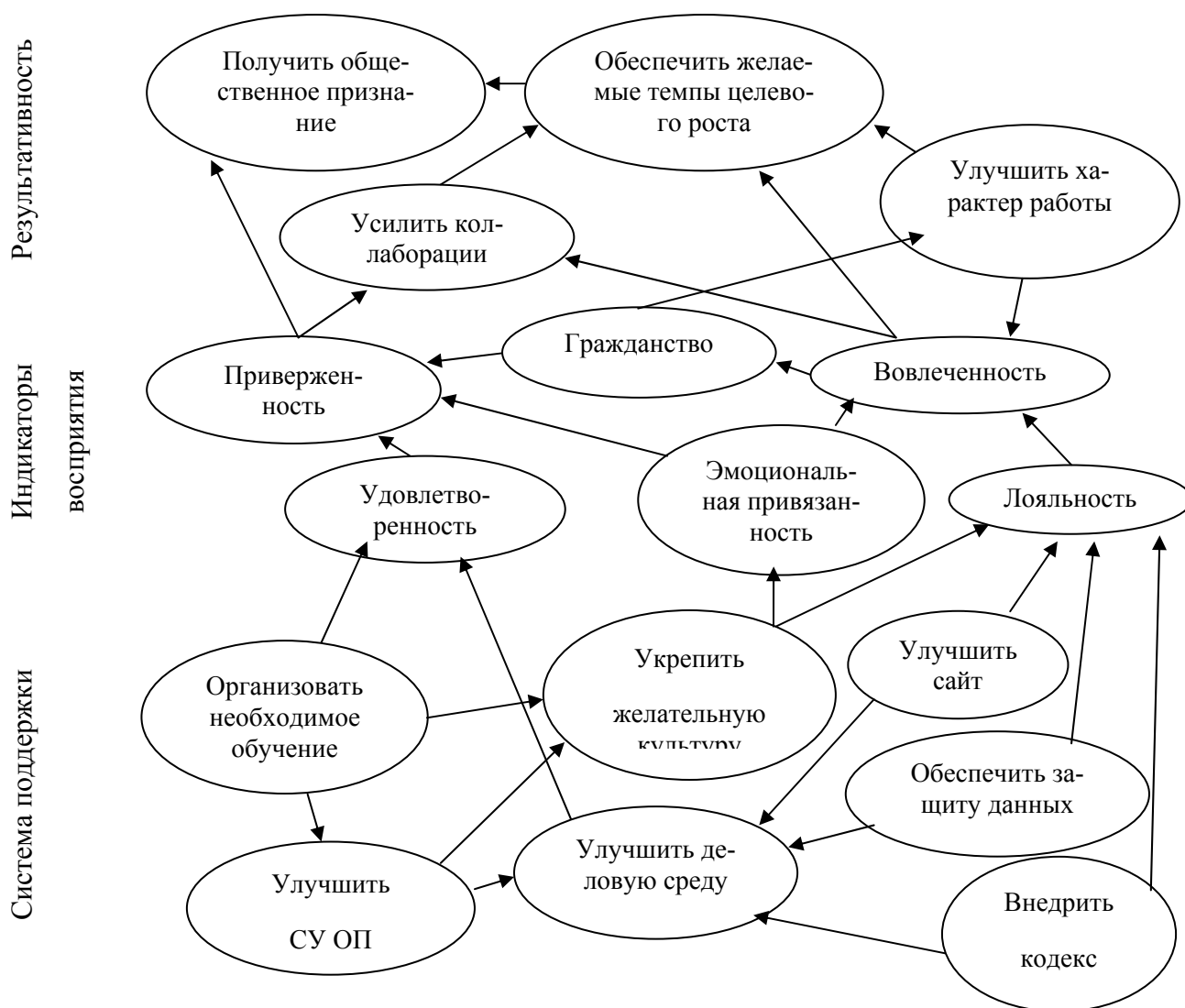


Рисунок 2 – Стратегическая карта управления организационным поведением в научной организации

Источник: составлено автором.

Стратегическая карта включает краткую и понятную информацию, мониторинг которой позволяет своевременно вмешаться в процесс для его корректировки.

Визуализированные сбалансированность и взаимосвязанность всех атрибуты карты имеют мощный мотивационный потенциал, так как свидетельствуют о способности действий по управлению организационным поведением усиливать друг друга.

По мере накопления эмпирических данных представленная в стратегической карте диаграмма причинно-следственных связей может быть дополнена серией потоковых диаграмм, позволяющих оценить ожидаемое время, которое потребуется, чтобы организационные действия согласно планам управления организационным поведением и плана развития системы управления организационным поведением и средств поддержки

приводили к устойчивому улучшению измеряемых показателей восприятия, существенно усиливая прогностический потенциал системы управления организационным поведением.

Список литературы:

1. Глухов В.В. Стадии развития государственной научно-технической политики // Экономика и менеджмент в условиях нелинейной динамики. СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого, 2017. С. 194-213.

2. Масино Н.Н., Растов М.А. Стратегическая карта инновационного развития как инструмент интеллектуальной системы стратегического управления // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2015. № 2. С. 97-102.

Миндели Л.Э., Остапюк С.Ф., Фетисов В.П. Глобальные тенденции и вызовы, определяющие научно-технологическое развитие России // Микроэкономика. 2018. № 5. С. 7-13.

3. Радова Ю.И., Растов М.А. Стратегическое управление современной организацией: эффект синергии концепций // Управленческие науки. 2018. Т. 8. № 3. С. 20-31.

4. Теория стратегического менеджмента: процессный подход : монография. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского государственного экономического университета, 2017. 207 с.

5. Трачук А.В. Концепция динамических способностей: в поиске микрооснований // Экономическая наука современной России. 2014. № 4. С. 39-48.

6. Трачук А.В., Линдер Н.В. Взаимодействие со стейкхолдерами как фактор достижения стратегических целей компании: эмпирическое исследование на примере ФГУП «Гознак» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2016. № 1. С. 109-123.

К.В. Григорьев, аспирант СПбГЭУ

Мониторинг предпринимательского климата и рынка труда

Российская экономика, успешно преодолевавшая в последнее десятилетие последствия системного политического и социально-экономического кризиса конца XX века, в настоящее время вновь столкнулась с серьезными проблемами и рисками, обусловленными появлением новых объективных и инициированных угроз. В связи с замедлением программы импортозамещения и структурной перестройкой рынка труда тре-

буются более серьезные меры поддержки для предпринимательского сектора [1].

Падение цен на нефть, продажа которой на мировом рынке играет существенную роль в пополнении государственного бюджета, а также введение против России санкционного режима западными странами на фоне событий в Украине притормозили поступательное развитие страны. Замедлился темп роста внутреннего валового продукта. Одновременно остро встала проблема поддержки отраслей, попавших с одной стороны под санкции, с другой – пострадавших от пандемии через увеличение отчислений из федерального бюджета с целью, поддержки уровня жизни людей при росте цен на большинство товаров и снижении величины реальных доходов населения. В настоящее время проблема дефицита финансовых ресурсов ощущается в малых и моногородах и в сельской местности [2].

Снижение реальных доходов населения заметно изменило потребительское поведение, люди стали экономить, особенно на товарах и услугах, производителями которых являются предприятия и организации малого и среднего бизнеса.

В целом, для российской экономики можно выделить три основных типа последствий, возникших вследствие новых объективных и инициированных рисков и угроз:

- рост цен на сырье, оборудование, комплектующие, приобретаемые за рубежом, а также и в стране, но содержащие импортные компоненты;
- ограничения возможностей в получении кредитных ресурсов у западных банков и их удорожание внутри страны;
- необходимость пересмотра кадровой политики, включая, с одной стороны, сокращение персонала из-за падения объемов производства и спроса на продукцию, с другой стороны, привлечение квалифицированных кадров для ускоренного освоения новых технологий в контексте импортозамещения.

При этом введенные против России санкции ограничили доступ российским банкам к относительно дешевым западным кредитам; остановили процесс инвестирования в российские компании со стороны западных партнеров; подтолкнули рост ставок по коммерческим кредитам для предприятий внутри страны; стимулировали отток иностранных капиталов и в целом вывоз капитала из страны.

Так, по данным мониторинга, проводимого Российским союзом промышленников и предпринимателей, в ноябре 2019г. почти две трети предприятий столкнулись с ростом цен на сырьё, оборудование, комплектующие, связанным с введением санкций со стороны стран Европейского союза, назвав ее наиболее критичной проблемой российского бизнеса (64,6%). Представители еще каждого пятого российского предприятия

также признали наличие этой проблемы, охарактеризовав, правда, степень ее воздействия как «незначительную» (20,8%). Снижение доступности кредитов оказывает воздействие, по данным того же мониторинга, на деятельность почти половины предприятий (48,9%), а еще 17% компаний также ощущают это воздействие, но «не в полной мере».

Недоступность заемных финансовых средств стала проблемой для каждого четвертого предприятия (27,0%), а если учесть, что на этом фоне стал развиваться еще и процесс неплатежей со стороны контрагентов, который затронул более трети предприятий (35,1%), то, становится ясно, что значительная часть российских предприятий лишилась возможности не только развиваться в прежнем режиме, но и своевременно пополнять оборотные средства для простого воспроизводства.

Обострение кризисных явлений в экономике происходит на фоне не до конца искорененной коррупции, проявляющегося время от времени криминального давления на бизнес, особенно малый и средний, индивидуальных предпринимателей.

В связи с этим становится крайне необходимым проведение мониторинга состояния предпринимательского климата и рынка труда как инструмента информационной поддержки проведения эффективной государственной экономической политики, выявления и анализа факторов негативного влияния на предпринимательский климат, ухудшение которого может создать реальные угрозы национальной безопасности России.

Исследование состояния рынка труда и предпринимательского климата должно носить комплексный характер и включать не только экономический и экономико-статистический, но и социологический анализ деловой среды, процессов, идущих в этой среде, интересов основных субъектов экономического пространства.

Объектом исследования в данном случае должны выступать представители малого, среднего и крупного бизнеса региона, представляющие хозяйствующие субъекты разных видов экономической деятельности, разных организационно-правовых форм.

Предмет исследования – оценка состояния предпринимательского климата и рынка труда, а также факторов, оказывающих воздействие на его динамику.

Предпринимательский климат в данном исследовании может определяться с помощью таких параметров, как:

- качество законодательного регулирования экономики, в том числе о поддержке бизнеса на региональном уровне;
- доступность складских, офисных и производственных помещений, доступность аренды/выкупа земельных участков, доступность энергетических мощностей, доступность складских, офисных и производственных помещений, доступность аренды/выкупа земельных

участков, доступность энергетических мощностей, приемлемость цен на энергоресурсы (электроэнергия, тепло, газ и пр.);

- ощущаемое предпринимателями давление со стороны контрольно-надзорных органов и правоохранительных органов (виды и частота проверок, результаты проверок, характер и масштабы предъявляемых претензий и пр.);
- влияние организованной преступности, рейдерство со стороны чиновников и аффилированных структур, наличие и размер «коррупционной ренты»;
- обеспеченность долгосрочными инвестиционными средствами, доступность коммерческого кредита;
- динамика уровня производства продукции/услуг;
- наличие квалифицированных трудовых ресурсов и пр.;
- риски и угрозы для развития бизнеса определенном регионе.

Целью исследования является получение достоверной и полной информации о состоянии и тенденциях изменения предпринимательского климата и рынка труда в конкретном регионе, факторах, влияющих на возникновение и проявление этих тенденций.

Достижение данной цели предполагает решение следующих задач:

- изучить мнение различных целевых групп предпринимательского сообщества об условиях работы в городе, проблемах, с которыми они сталкиваются, позитивных и негативных аспектах развития ситуации;
- провести анализ факторов, которые могут способствовать улучшению предпринимательского климата;

Важнейшим общеметодологическим принципом является принцип системности при анализе предпринимательского климата предполагает учет того, что в оценочных суждениях представителей бизнеса отражается их отношение к федеральной и региональной политике, деятельности органов власти и управления федерального и регионального уровня, в том числе по поддержке бизнеса и защиты его от чрезмерного контрольно-надзорного, коррупционного, криминального давления.

Не менее важным является принцип комплексности. Руководствуясь этим принципом, необходимо изучать предпринимательский климат в комплексе, единстве анализа отношения представителей бизнеса из разных сфер деятельности, представляющих разные по масштабам предприятия и организации, включая индивидуальных предпринимателей. При этом комплексность предполагает охват и анализ основных факторов влияния: начиная от курса рубля и доступности оборотных средств и заканчивая «коррупционной рентой», качеством законодательного регулирования экономики. Отметим также и такие факторы влияния, как «доступность инвестиционных ресурсов», «определен-

ность или не определенность для бизнеса общей экономической ситуации», «ощущаемая степень давления налогообложения», «изменение спроса на внутреннем рынке», «сложность бюрократических процедур», «ценовая политика региона в области предоставления энергоресурсов и других ресурсов», «доступность коммерческого кредитования», «проблемы с трудовыми ресурсами», «прозрачность или непрозрачность государственных закупок» и пр.

Третьим важнейшим принципом, которым следует руководствоваться в процессе исследования предпринимательского климата, является принцип детерминации социальной действительностью тех ее идеальных образов (в данном случае – предпринимательского климата), которые формируются в сознании индивидов (в данном случае – представителей бизнеса). На процесс формирования этих образов накладывает отпечаток значительное число факторов, в том числе ситуационного характера (наличие на момент исследования портфеля заказов на производимую продукцию/услуги, достигнутый уровень отношений с клиентами, собственное материальное благополучие и даже здоровье, настроение в момент опроса и т.д.).

Еще одним принципом, которым необходимо руководствоваться при исследовании предпринимательского климата, является принцип концептуальной целесообразности. Следование этому принципу предполагает, во-первых, формирование программы и инструментария опроса строго в рамках заданной логики исследования (разработанной концепции исследования), во-вторых, подчинение всего организационно-методического обеспечения опроса поставленным стратегическим задачам исследования.

Безусловно, важным общесистемным принципом, без соблюдения которого трудно обеспечить достоверность получаемых результатов, является принцип соподчиненности и субординированности целей и задач исследования. Реализация данного принципа означает, что иерархия целей исследования должна быть построена в виде скалярной цепи, объединяющей цели разного уровня, связанных между собой и взаимообусловленных.

Помимо общесистемных методологических принципов, на которые необходимо опираться в исследовании предпринимательского климата и рынка труда, можно выделить и ряд специфических принципов, отражающих особенности социологических методов сбора первичной социальной информации. Речь идет о необходимости обеспечения репрезентативности исходной информационной базы, повторяемости замеров в мониторинговых опросах, квотирования выборки опроса в соответствии со структурой генеральной совокупности, учете социально-демографических характеристик респондентов, их привязки к тем или иным районам конкретного региона.

Список литературы:

1. Ялунер Е.В. Обеспечение синергических эффектов реализации программ поддержки предпринимательства и импортозамещения / Журнал правовых и экономических исследований. – 2016. – №1. – с. 218-222
2. Ялунер Е.В. Развитие инфраструктуры для финансовой и организационной поддержки малого и среднего бизнеса / Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2016. – № 2 (98). С. 81-84.

М.Г. Джанелидзе, канд. экон. наук,
ст. научн. сотрудник ИПРЭ РАН

Феномен хикикомори: самоизоляция как социальная проблема¹

Стремление к уединению является естественной потребностью – истоки этой потребности человека укоренены в его психологической природе. Но становление человека происходит за счет освоения социальных практик путем общения и обусловлено интериоризацией им паттернов культуры. Большая часть людей балансирует между стремлением к общению, с одной стороны и уединению, с другой. В то же время на протяжении всей человеческой истории существовали социальные институты, посредством которых люди, не справлявшиеся с вызовами повседневности, могли изолировать себя от части общественной жизни и своего активного участия в ней.

Современные коммуникационные технологии предоставляют новые возможности социального эскапизма. Если во времена Зигмунда Фрейда «невроз заменял <...> монастырь, в который обычно удалялись те, кто разочаровался в жизни или чувствовал себя слишком слабым для жизни», то в настоящее время развитие интернет-технологий предоставляет новые возможности бегства от реальности в виртуальный мир компьютерных игр и интернет-общения.

Формы такого эскапизма разнообразны и распространение новых технологий расширяет список способов самоизоляции. При этом дополнительные возможности социальной коммуникации, предоставляемые информационными технологиями, увеличивают в то же время и риски, связанные с социальной изоляцией и виртуализацией человеческих отноше-

¹ Статья подготовлена в рамках проекта 19-010-00404 А «Капитализация человеческого потенциала современной российской молодежи, находящейся вне занятости и образования», поддержанного РФФИ.

ний. Распространение такой десоциализации нашло свое отражение в феномене хикикомори, впервые описанного японскими учеными. Этот феномен представляет большой исследовательский интерес с точки зрения анализа того, как инновационные возможности, предоставляемые новыми технологиями (при определенных социальных условиях) могут приводить к самоизоляции и социальному паразитизму.

О хикикомори (или хикки) впервые заговорили в 90-х годах XX века. Первоначально считалось, что хикикомори – это только лишь подростки или молодые люди преимущественно мужского пола (интересно, что соотношение мужчин и женщин при этом составляло 4 к 1) [1]. Хикикомори забрасывают учебу и работу, избегая активности, трудностей и ответственности. Их образ жизни сводится к просмотру телевизора, чтению комиксов, сидению в интернете и к компьютерным играм. Основным признаком хикикомори является социальная самоизоляция, при которой хикки запираются в своих комнатах, практически не выходят из дома и почти ни с кем не контактируют.

В соответствии с определением, приведенном в [2], социальная изоляция представляет собой социальное явление, при котором происходит отторжение индивида или социальной группы от других индивидов или социальных групп в результате прекращения или резкого сокращения социальных контактов и взаимоотношений. В общем случае, к изоляции прибегает та сторона, которая в процессе общения несёт больше потерь (затрат), чем получает выгоды (в своём понимании).

Физическая изоляция – не имеющий возможности (желания) личной встречи, индивид свободно общается через технические средства связи – телефон, почту, интернет. Телефонная (и видео-) связь как наиболее близкая к непосредственному общению, предпочитается или игнорируется в соответствии с желанием или избеганием личных встреч [2]. В качестве одного из примеров такой изоляции приводятся хикикомори.

В соответствии с определением Министерства здравоохранения, труда и благосостояния Японии хикикомори – это человек, добровольно изолировавший себя от социума и семьи, оборвавший любые связи с внешним миром на срок от полугода и выше. Согласно этому определению, основными чертами хикки являются [цит. по 3]:

- проведение большей части своего времени в стенах своей комнаты;
- отсутствие социальной активности, в частности они не работают и/или не посещают учебные заведения;
- находятся в таком положении более шести месяцев;
- не страдают психическими заболеваниями;
- не имеют близких отношений с кем-либо.

Т.о., основным маркером для отнесения к хикикомори считается факт их социальной изоляции, охватывающей период как минимум в шесть месяцев, в течение которого они не посещали работу, школу или институт, почти не выходили на улицу и не взаимодействовали с людьми за исключением членов своей семьи.

Условия для такого рода затворничества в настоящее время существуют в любом большом городе любой развитой страны. Все больше стран обнаруживают у себя хикикомори: социальное отшельничество уже отмечено в Китае, США, России, Испании, Бангладеш, Иране, Австралии и других странах. Распространение хикки связано как с ростом безработицы среди молодежи, так и расширившимися возможностями виртуального общения. Но главным психологическим мотивом ухода в виртуальный мир являются нежелание сталкиваться с реальными проблемами, с которыми человек не готов справляться и наличием возможностей ухода, бегства от них. Судя по всему, количество хикикомори в мире будет увеличиваться.

Первоначально считалось, что феномен хикикомори как добровольной самоизоляции от общества является новым видом социального затворничества молодежи – по сути дела, речь шла о подростках, которые просто перестали посещать школу и сидели дома. Впоследствии к хикки стали относить также тех, кто продолжил вести подобный образ жизни и после выхода из школьного возраста. Однако потом выяснилось, что это явление распространяется также и среди людей среднего и пожилого возраста. Причем естественно, что чем дольше человек ведет образ жизни хикикомори, тем больше у него проблем в различных сферах: хронических болезней, невротических расстройств, материальных трудностей и т.п.

Следует отметить, что отчасти расширение возрастных границ хикки связано с тем, что в настоящее время периодизация возрастов претерпевает существенные изменения: границы подросткового возраста сдвигаются, т.к., с одной стороны, удлиняется период взросления и возрастает продолжительность жизни, с другой. Раньше считалось, что подростковый возраст – это до 16 лет, а в 17 лет начинается юношеский. Теперь подростковый период, по некоторым данным, может длиться чуть ли не до 22-23 лет. Понятие молодости сейчас охватывает период до 45 лет, вслед за ней наступает период зрелости. Но еще недавно такое было невозможно себе представить, считалось, что молодость в тридцать лет заканчивается.

Надо сказать, что черты хикикомори средних лет были предвосхищены в русской литературе – нежелание принимать решения и брать на себя ответственность за собственную жизнь, мечтательность человека, увязающего в собственной пассивности, была блестяще описана И.А. Гончаровым в романе «Обломов» [4]. Возможность длительное вре-

мя сидеть на шее родителей или социальных служб (но при в разы меньшем уровне материального обеспечения) приводит к появлению значительного количества новых «маленьких Обломовых» – хикикомори среднего возраста.

Не подлежит сомнению существование в настоящее время культурных факторов, которые ведут к быстрому изменению социальных практик, норм и стилей. В современной социологии и психологии существует широкий спектр разнообразных концепций, связанных с попытками объяснения процессов появления новых черт поколений.

На первый взгляд может показаться, что молодежные субкультуры в наше время исчезли – на улицах почти не видно скинхедов, панков, футбольных болельщиков, рокеров и эмо, субкультурные модели сглажены и размыты. В действительности же субкультуры переместились во многом в интернет-пространство. Подростки объединяются в фан-группы вокруг культовых сериалов, рок-групп, игр, различных интересов.

Причем воздействие коммуникационных интернет-технологий выходит далеко за пределы отдельных субкультур: ведь самое очевидное отличие нынешних детей и подростков от предыдущих поколений – это использование компьютеров и интенсивное общение на интернет-площадках. Пребывание в интернет-среде и активное использование инструментов ВКонтакте, Instagram, Facebook, Youtube, Telegram, а теперь и TikTok оказывают огромное влияние на среду формирования нового поколения и это отличие невозможно игнорировать. Наиболее характерно это для так называемого поколения Z, критический анализ концепций которого представлен в [5].

Возрастание интенсивности и значимости интернет-общения в молодежной среде поколения Z приводит для некоторой его части к длительному, по сути постоянному пребыванию в интернет-среде и замещению реальных социальных связей контактами в социальных сетях и виртуальными друзьями. Если это не уравнивается непосредственным живым общением, то при наличии социофобических черт личности приводит к деформации образа жизни, которое и было ранее описано в феномене хикикомори.

Помимо добровольной социальной самоизоляции как отличительной черты хикикомори, их важной характеристикой является активное пребывание в виртуальной среде – ввиду почти полного отсутствия социальных контактов большую часть времени хикки проводят в интернете.

В данном контексте интересным представляется исследование группы итальянских ученых, посвященное интернет-зависимости в подростковом возрасте и затрагивающее ее связи с хикикомори [6]. Определяя интернет-зависимость как нехимическую, поведенческую зависимость, которая включает в себя взаимодействие между людьми, опосредствованное

каким-либо техническим устройством, авторы отмечают следующие различия этих двух феноменов.

Во-первых, интернет-зависимость распространена значительно шире, чем случаи хикикомори. В то время, как хикки составляют около 1-2% от популяции в Азии, использование различных социальных сетей, таких как Instagram, Facebook или Youtube невероятно распространено и для некоторых людей становится едва ли ни основным видом активности и число интернет-зависимых трудно определимо, но очевидно больше.

Во-вторых, если интернет зависимость формируется в раннем или среднем подростковом возрасте, то самоизоляция у хикки формируются позже, ближе к концу этого возрастного этапа. В то же время, хикикомори и интернет-зависимые, по мнению авторов [6], безусловно, имеют схожие черты. К ним они относят затрудненность непосредственного межличностного общения и отсутствие интереса к любым видам деятельности, не связанным с интернет средой. Авторы предполагают, что «злоупотребление интернетом» может быть реакцией на тяжелые эмоциональные переживания, а кроме того, интернет может использоваться как средство отвлечения от неприятной действительности.

Т.о., можно предположить, что хикикомори находятся в зоне риска формирования интернет-зависимости, однако нельзя утверждать, что каждый хикки обязательно страдает интернет-зависимостью. Кроме того, в случае с хикикомори, интернет возможно приносит больше пользы, чем вреда: ведь находясь в социальной самоизоляции и ограничив возможности непосредственных контактов с людьми в реальном мире, хикикомори могут частично компенсировать это общением в интернете. Благодаря сети им удастся искать людей со схожими интересами и проблемами, общаться с другими хикикомори, что может несколько повысить качество их жизни. Подводя итоги сравнения интернет-зависимых и хикикомори, авторы приходят к выводу [6], что, во-первых, интернет-направленное поведение может рассматриваться в качестве одного из признаков хикикомори, а во-вторых, что для них оно выполняет компенсаторные функции и возможно является одним из механизмов адаптации (что требует дальнейших исследований).

Пока не выявлено, что является первопричиной формирования состояния хикикомори: изначальные ли личностные особенности человека, усложняющие для него общение с другими людьми, приводят ко все большей самоизоляции, погружению в среду интернета и виртуального общения или же наоборот – сформировавшаяся интернет-зависимость ведет к социальной самоизоляции.

Недоверие к людям и негативный опыт такого общения (во многом связанный с недостатком социальных навыков у самих хикикомори) вызывает у них страх перед непосредственным личным взаимодействием, и

именно поэтому хикки предпочитают общение в интернете, избегая прямых контактов. Большую часть времени хикки проводят в онлайн коммуникациях, при этом хикки могут и не предпочитать контактировать онлайн, однако вынуждены делать это именно таким способом.

Психологически уход в состояние хикикомори представляет собой не что иное, как пассивный способ защиты от социального стресса (coping with stress) уходом от ответственности за решение проблем повседневной жизни. Замещение непосредственного общения интернет-контактами увеличивает тревожность у хикки: все больший страх вызывает живое общение, необходимость выходить в социальное пространство и, как следствие, развиваются социофобии. Для преодоления этого состояния недостаточно простого пребывания в социальном окружении, необходима действенная психотерапевтическая помощь, позволяющая в дальнейшем перейти к соддержательному участию в совместной с другими людьми деятельности.

В целом, можно сделать вывод, что у хикикомори оказывается нерешенной одна из основных задач социализации подросткового возраста, а именно – овладения навыками взаимодействия с другими людьми, которое может проходить лишь в непосредственном общении со сверстниками. В некоторой мере условно мы можем назвать это этапом первичной социализации в малых группах (для целей данного анализа – понимая, что этапов социализации в действительности значительно больше). В дальнейшем на новом витке развития во взрослой среде на основе этих ранее освоенных навыков формируется опыт социально успешного поведения, т.е. проходит дальнейший процесс (условно – второй этап) социализации. При этом нерешенные проблемы предыдущего этапа почти полностью блокируют возможности дальнейшего развития, что и проявляется в тупиковых жизненных траекториях хикикомори.

Недостаточно сформированные навыки общения на этапе первичной социализации ограничивают в дальнейшем возможности вторичной. Пассивное потребление информации и бессодержательное общение, не структурируемое какой-либо целенаправленной деятельностью ведет к личностной деградации, зачастую приводя к невозможности дальнейшего развития.

Список литературы:

1. Cinosi E., Martinotti G., Santacroce R. et al. Hikikomori: Clinical and Psychopathological Issues, European Psychiatry, 2015. https://www.academia.edu/13510919/Hikikomori_Clinical_and_Psychopathological_Issues
2. Электронный словарь Академик.ру <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1304230>
3. Kichman D. Hikikomori research in Russia: features of the experience of loneliness. June 2017. https://www.researchgate.net/publication/322099876_Hikikomori_research_in_Russia_features_of_the_experience_of_loneliness

4. Гончаров И. А. Обломов. Собрание сочинений в восьми томах. Т. 4. М.: 1988.

5. Мифы о «поколении Z» / Н. В. Богачева, Е. В. Сивак; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2019. – 64 с. (Современная аналитика образования. № 1 (22)).

6. L. Cerniglia, F. Zoratto, S. Cimino, G. Laviola, M. Ammaniti, W. Adriani: Internet Addiction in adolescence: Neurobiological, psychosocial and clinical issues // Neuroscience & Biobehavioral Reviews. Vol. 76, Pt A, May 2017, P. 174-184. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0149763416305917>

О.С. Димакова, магистрант СПбГЭУ

Развитие команды с помощью коучинга

На сегодняшний день в компаниях любого масштаба бизнеса встает серьезная проблема создания эффективных команд, демонстрирующих конкурентоспособность предприятия в условия постоянно изменяющегося мира, внедрения новых технологий и методик, а также конкуренции компании и ее специалистов на рынке. Менеджеры стараются поддерживать высокий уровень эффективности различными способами, одним из которых выступает «командный коучинг» [1]. Данное направление характеризуется, как процесс взаимодействия коуча-тренера и команды специалистов-учеников, которые действуют на благо определенной цели, повышая эффективность своей работы и находя пути решения проблем.

Командный коучинг используют для грамотного создания новой команды или совершенствования работы и результативности существующей команды для более глобальной цели – повышения эффективности деятельности компании в целом. Кроме того, данный тип коучинга применяют и в работе над проектами или отдельными задачами, где очень важно сплотить команду и повысить их веру в свои силы, а также нацеленность на необходимый результат работы, направив их мысли в нужную сферу, помогая создать новые идеи или концепции для работы, а также корректно проанализировать существующий кейс [2].

Другой тип коучинга, где присутствует в процессе больше 2 человек, называют «групповой коучинг». Главным отличием командного коучинга от группового является то, что он работает для достижения конкретной цели в рабочих командах, что добавляет общей ответственности и обязательств, а групповой только объединяет людей с одинаковым интересом.

Связующим звеном двух типов является увеличение результативности обучения и грамотного использования приобретенных знаний и навыков посредством работы с коучем.

Процесс работы в командном коучинге представляет собой коуч-сессию, на протяжении которой применяются различные инструменты, присущие коучингу. В первую очередь на коуч-сессии выстраивают доверительные отношения команды и тренера, после чего формируют задачи, которые необходимо выполнить в коуч-сессии, в ходе которой участники выполняют задания от тренера и находят пути решения проблем или задач, а также планируют как грамотно выстроить ход дальнейшей работы. В данном процессе также большое значение имеют такие факторы, как роль членов команды в работе, сроки и количество коуч-сессий, которые чаще всего продолжительны, что коуча отличает, например, от фасилитатора, которого зовут разово проконсультировать [5]. Перечисленные факторы влияют как атмосферу внутри команды, так и на эффективность конечного результата. Коуч в данном случае должен выступать «зеркалом» команды, чтобы описывать со стороны, как проходит их совместная работа, чтобы члены команды могли принять эту информацию, что-то усвоить или изменить в себе и друг друге.

Говоря о доверии в процессе коучинга, важно подчеркнуть, что это и есть ключевым элементом модернизации команды сотрудников, их развитием и раскрепощением в профессиональном плане. И необязательно по итогам проведенного коучинга команда должна прийти в ту точку, к которой стремилась в начале пути, так как зачастую в ходе процесса при выявлении новых обстоятельств конечные цели корректируются.

Благодаря коуч-сессиям любая команда постепенно развивается, проходя несколько стадий своего преобразования. Автор Савельева М. В. в своих исследованиях выделяет следующие стадии командообразования: создание, шторм, выработка правил и норм, эффективное функционирование и завершение (или реформирование) [3].

Для каждой ступени из перечисленных выше может быть использован разный коучинг с ориентацией на разные цели. На первой ступени происходит знакомство и сближение членов команды друг с другом для построения единого видения общей цели. Далее на следующей ступени коуч работает над снижением конфликтов и столкновений в работе между членами команды, повысив уважение к друг другу, а также описав вклад каждого в общую работу. В дальнейшем этапе формируются правила и стандарты работы в команде, чтобы участники понимали требования и ожидания. Далее, когда все члены команды прошли три этапа, они переходят к следующему, где начинает проявляться видение путей решения существующих проблем и генерация новых идей, то есть что делать дальше. После определения направлений, участники строят стратегию и план

достижения цели по новым идеям. На завершающем этапе коуч задействован в интерпретации результатов, которых достигла команда благодаря совместной работе, какие были недостатки и преимущества членов команды на различных этапах и как сохранить достигнутый уровень взаимопонимания, а также и дальше развивать навыки командной работы.

Количество коуч-сессий планируется в начале заказчиком (компанией) для команды, однако при дальнейшей корректировке целей и способов их достижения, количество коуч-сессий может также меняться. Соответственно, разработанная в начале программа корректируется под потребности, выявленные в ходе процесса коучинга.

Чаще всего эффективным считается тот командный коучинг, который включает в себя не более 10 человек, так как в иных случаях коучу сложнее развить потенциал каждого участника из-за большого количества людей. Также, не имеет значения компетентность коуча в тематике проблемы, возникающей в команде, так как он лишь направляет участников, формируя их мысли в верном ключе для самостоятельного поиска лучшего решения [4].

В России отрасль коучинга появилась на рынке сравнительно недавно и сейчас изучаемая сфера только набирает обороты популярности. Однако, несмотря на недостаточную разработанность рынка коучинга в России, периодически специалисты-коучи проводят между собой мероприятия с целью повышения популярности области исследования и разбора своих достижений с коллегами. На подобных мероприятиях обсуждаются различные виды коучинга, новые подходы в крупных компаниях, личные практики и влияния коучинга на различные отрасли жизни и бизнеса. Среди участников мероприятий могут оказаться и представители крупных компаний с целью познания новых подходов и попытки поиска новой идеи, как можно применить подходы в рамках специфики российского бизнеса.

Компании используют командный коучинг с целью повышения и раскрытия потенциала работников, а также ради удержания талантливых специалистов через их вовлечение в большее количество процессов с повышением их интереса к работе. Из известных компаний, пользующихся данными методами, можно выделить компанию ПАО «Сбербанк», которая устраивает коуч-сессии для своих специалистов два раза в год для определения путей их дальнейшего развития и грамотной оценки своей работы [3].

Заинтересованность новой областью исследования — коучингом — является достаточно высокой за границей, однако, и Россия начинает стремиться внедрять новые подходы в деятельности компаний. На данный момент это происходит в основном в крупном бизнесе, но со временем затронет и менее крупные предприятия. Положительный опыт зарубежных

стран доказывает, что эффективность работы команд реально повысить за счет командного коучинга при грамотном внедрении всех его процессов и построении искреннего доверия в работе между участниками команды и коучем-тренером, работающим с той или иной командой.

Список литература:

1. Бурыкин Е. С., Специфика методов применения коучинга // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2018. – №2 (25). – 7 с.
2. Гулей И.А., Командный коучинг как инструмент повышения мотивации и эффективности // Вестник БГТУ имени В.Г. Шухова. – 2015. – №5. – 8 с.
3. Савельева М. В., Коучинг как инструмент развития команды // Управленческое консультирование. – 2018. – №5 (113) – 9 с.
4. Чугунова О. А., Коучинг как один из инновационных элементов управления персоналом // Актуальные проблемы современности: наука и общество. – 2015. – №4 (9). – 10 с.
5. Чуланова О. Л., Коучинг и фасилитация как инструменты повышения групповой эффективности в управлении проектными командами // Вестник НГУЭУ. – 2019. – №4. – 13 с.

Е.В. Загравская, магистрант СПбГЭУ
А.Р. Федорова, магистрант СПбГЭУ

Проблемы управления человеческими ресурсами на современных предприятиях

Система управления человеческими ресурсами в современных условиях рынка динамически развивается, мы можем наблюдать трансформацию функционала, характеризующуюся переходом к управлению человеческим капиталом организации посредством управления талантами от классической модели отдела кадров, включающей в себя ведение кадрового делопроизводства и расчет заработной платы, до концепции управления человеческими ресурсами, где кадровый отдел выступает стратегическим партнером, а не просто функциональной подсистемой общей системы управления компанией. [1]

Важно понимать, что проблемы управления ЧР постоянно остаются актуальными, в связи с наличием совокупности определенных факторов, обусловленных разнообразными аспектами организации управленческой деятельности.

Ключевыми целями управленческой деятельности являются принятие и реализация важных управленческих решений, касающихся как стратегической, так и текущей разработки и реализации планов компании. Функционал управленческой деятельности включает в себя подбор и последующее развитие персонала путем его обучения и повышения квалификации, контроль показателей завершенной работы, материальное и нематериальное стимулирование персонала предприятия. [2]

Современный этап развития научной среды характеризуется постоянностью трансформационных процессов, развития, поиска и усовершенствования процесса управления человеческими ресурсами путем внедрения в эту сферу новых идей. Выбор конкретной управленческой модели напрямую связан в первую очередь с видом бизнес-деятельности организации, организационной средой и выбранной предприятием стратегией ведения бизнеса.

Важно понимать, что успешное функционирование определенной модели в одной организации не гарантирует аналогичной ее эффективности в других компаниях. Необходимо отметить, что в данный момент мы не можем говорить о существовании какой бы то ни было универсальной программы управления человеческими ресурсами, даже несмотря на то, что непрерывно ведутся разработки в этой области и ежегодно появляются новые схемы управления. Управленческая политика любой организации имеет своей целью создание и разработку определенных методов управления человеческими ресурсами, а также реализацию кадровой и социальной политики компании.

В современном мире наблюдается существование различных подходов к изучению процесса управления человеческими ресурсами. Функциональный подход в первую очередь концентрируется на главной проблеме, коей является воспроизводство человеческих ресурсов. Следовательно, с помощью этого подхода появляется возможность выявления слабых сторон и аспектов, препятствующих повышению эффективности деятельности персонала организации, уровня влияния этих аспектов, а также возможность определения потребности в повышении квалификации сотрудников с тем, чтобы обеспечить компании конкурентные преимущества.

Для малых и средних предприятий и организаций, функционирующих в высококонкурентной среде с невысоким запасом устойчивости, особенно остро стоит проблема воспроизводства человеческих ресурсов. Соответственно, становится очевидным, что основные усилия этих организаций и предприятий должны быть сосредоточены на оптимизации процесса использования человеческих ресурсов.

Проблемы использования и дальнейшего воспроизводства человеческих ресурсов редко возникают при наличии грамотного владения и оперирования руководством организации следующими факторами:

- 1) управление персоналом на профессиональном уровне;
- 2) внедрение в управленческий и рабочий процессы современных технологий;
- 3) оптимизация потенциала сотрудников компании;
- 4) подготовка и реализация плана развития персонала.[3]

Активность руководства компании, заключающаяся как в материальном, так и в эмоциональном воздействии на сотрудников компании посредством влияния на их поведение, сознание, чувства и эмоции, оказывает непосредственное влияние на эффективность человеческих ресурсов.

Тем не менее, существуют различные проблемы воспроизводства человеческих ресурсов:

1. Необходимость повышения материального вознаграждения сотрудникам до фактической стоимости рабочей силы, то есть изначально до минимального бюджета потребителя, но в дальнейшем до потребительского бюджета развития является проблемой для многих современных компаний. Связано это с тем, что сотрудники, приносящие организации пользу эффективными неординарными предложениями, нуждается в постоянном повышении их материального вознаграждения сообразно их способностям. В противном случае подобный сотрудник небольшой компании, осознав весь свой потенциал, покинет компанию, с тем, чтобы найти более перспективное и высокооплачиваемое место работы. Таким образом, компания впустую потратила денежные средства на обучение, развитие и раскрытие в сотруднике неординарных сторон. Для предотвращения подобной ситуации от руководства компании требуется проведение тщательного изучения психологического состояния и поощрения этих сотрудников без злоупотребления материальным вознаграждением.

2. Неспособность руководства организовать получение прибыли с каждой денежной единицы, вложенной инвесторами в развитие человеческих ресурсов. Решением озвученной проблемы станет для организации разработка механизма капитализации кадрового обеспечения. При наличии затрат на обучение персонала необходимо получить результаты от применения сотрудниками новых знаний и навыков, с тем, чтобы извлечь из этого прибыль. А до этого момента нет смысла затрачивать дополнительные денежные средства на последующее обучение персонала, так как эффект и от повторных затрат может быть равен нулю, что приведет к необходимости оптимизации кадрового состава.

3. Отказ руководства организации от увеличения минимальной заработной платы до среднего уровня заработной платы. Ранее мы рассматривали ситуацию, когда слишком высокие выплаты сотруднику способствуют непомерному росту его это и увольнению, здесь же в связи с недооценкой рабочих ресурсов сотрудников руководство организации невольно способствует миграции и дальнейшему увольнению достойных

кадров. Решением данной проблемы станет поиск баланса в степени поощрения качественных человеческих ресурсов.

Кроме того, отдельного внимания заслуживают следующие проблемы HRM на современных предприятиях:

- Многие топ-менеджеры не понимают, что компания нуждается в эффективном управлении человеческими ресурсами, поэтому они считают, что каждый может быть менеджером по персоналу. Во многих компаниях в конечном итоге на должность HR-менеджера назначается секретарь или личный помощник руководителя. Особенно часто данная проблема встречается в отечественных реалиях.
- Будучи одной из наиболее серьезных проблем в области управления человеческими ресурсами, развитие лидерских качеств должно быть важнейшей стратегической инициативой. Профессионалы в области управления человеческими ресурсами сталкиваются с тем, что от них ожидают предоставления необходимых структур, процессов, инструментов и точек зрения для наилучшего отбора и развития будущих лидеров организации.
- Отсутствие инструментов измерения эффективности работы с персоналом. Как и во многих других сферах бизнеса, эта профессия также должна уметь измерять результаты как с точки зрения управления сделками, так и с точки зрения положительного влияния на бизнес. Использование показателей для определения эффективности – это начало перехода от восприятия роли HR как чисто административной функции к восприятию HR-команды как истинного стратегического партнера внутри организации.

Подводя итог, управление человеческими ресурсами (HRM) на сегодняшний день – одна из наиболее актуальных и эффективных концепций организации деятельности по работе с персоналом компании. Многие компании активно внедряют принципы системы управления человеческими ресурсами, так как осознают потенциальные экономические и социальные выгоды. Однако, существует ряд проблем в области управления человеческими ресурсами, которые необходимо решить, поскольку это важная функция любой организации. Стоит понимать, что перечисленные в статье проблемы не связаны с единичным измерением, а скорее направлены на решение многомерных проблем, которые должны решаться в срочном порядке.

Список литературы:

1. Давыденко Т. А. Современные проблемы управления человеческими ресурсами // Сборник трудов XXIV Международной научно-практической конференции «Информационные технологии: наука, техника, технология, образование, здоровье. – 2016. – С. 72.

2. Солодова Н. Г., Васильева А. Н. Управление человеческими ресурсами: проблемы и перспективы // Baikal Research Journal. – 2015. – Т. 6. – №. 4. С.6.

3. Лескина О. Н., Петропавловская С. Ю. Оценка человеческих ресурсов и проблем их воспроизводства в условиях современной России // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. – №. 6-1. – С. 200-203.

Н.А. Зорина канд-т экон. наук, доцент, доцент СПбГЭУ
А.Ю. Влеско, магистрант СПбГЭУ
К. Кривоносов, магистрант СПбГЭУ

Особенности КСО в условиях удаленной занятости персонала

Благодаря быстро развивающему интернету, глобальной торговле и новым достижениям в области коммуникаций и технологий удаленная работа не кажется чем-то сверхъестественным в 2020 году. Все больше компаний расширяется за рубежом, растет и штатная численность по всему миру, которая обладает уникальными преимуществами. Наряду с глобальным расширением приходит ответственность.

Когда компании являются глобальными, важной задачей для достижения успеха является уважение других культур и рабочей силы и начало формирования глобального профиля или общественного сознания. Понимание этих различий возможно с помощью надежного плана корпоративной социальной ответственности (КСО), который может одновременно повысить ценность компании на мировом рынке, вовлеченность сотрудников и узнаваемость бренда работодателя.

Отделы управления персоналом (HR) играют важную роль в обеспечении того, чтобы компания приняла программы ответственности за КСО. Кроме того, HR должны контролировать реализацию плана КСО и активно отслеживать его принятие и реализацию.

Внедрение HR-технологий может помочь с реализацией программ КСО. Ниже перечень технологий, с которых можно начать:

- праздновать успехи как отдельно взятого сотрудника, так и волонтерских групп;
- поделиться и передать значение корпоративной социальной ответственности для сотрудников, тем самым воспитывая культуру социальной ответственности у них;
- внедрение и поощрение экологически чистых практик.

Необходимо внедрить экологически чистые методы, чтобы помочь в сокращении экологических отходов, одновременно поощряя и стимулируя это, улучшая корпоративную этику и долгосрочные практики, которые способствуют как личной, так и корпоративной ответственности.

Сокращение углеродного следа каждого сотрудника – это отличный способ начать инициативы по энергосбережению и утилизации отходов. Ниже переведен перечень ряда предложений для осуществления КСО:

- утилизация бумаги, бутылок в офисе;
- собрание пожертвования для жертв наводнений, ураганов и других стихийных бедствий по всему миру;
- поощрение снижения потребления энергии;
- внедрение ежедневного/еженедельного графика отключения света, компьютеров и принтеров в нерабочее время и в выходные дни для дальнейшего снижения энергопотребления.
- внедрение политики гибкой работы (удаленной работы).
- перевод персонала на ноутбуки вместо стационарных компьютеров, что на практике позволит сотрудникам легко адаптироваться к удаленной работе (ноутбуки потребляют на 90% меньше энергии и очень легкие, их можно носить с собой практически везде.)
- использование телеконференций, а не выездных встреч.

Формирование культуры корпоративной социальной ответственности с HR, вовлечение молодых сотрудников, которые уже заботятся об окружающей среде, в восторге от новых инициатив в области корпоративной социальной ответственности – отличный способ начать внедрять ряд предложений.

Возможно, одним из наиболее широко признанных преимуществ гибкой работы является ее вклад в охрану окружающей среды. Когда сотрудники работают из дома, меньше людей ездят на работу, что, в свою очередь, приводит к уменьшению выбросов в атмосферу. На первый взгляд, эти изменения неощутимы, но в глобальном масштабе они воздействуют напрямую.

Например, исследование, проведенное Ассоциацией бытовой электроники, показало, что дистанционный доступ к электроснабжению сократил потребление энергии в США примерно на 750 000 домашних хозяйств. Кроме того, когда на дороге одновременно меньше людей, меньше пробок. По оценкам Global Workplace Analytics, около трех миллиардов галлонов газа теряется из-за простоя транспортных средств в пробках, что добавляет до 26 миллионов дополнительных тонн парниковых газов в атмосферу.

Работа на дому может способствовать развитию «зеленых привычек». Судя по многочисленным опросам, когда люди работают из дома,

они практически не потребляют одноразовые пластиковые столовые приборы, тарелки, контейнеры и другие предметы.

Гибкая работа создает возможности. У каждого в жизни происходит «что-то», но не каждый может вписать эти «вещи» в традиционный рабочий график или обстановку, поскольку удаленная работа не требует присутствия в офисе с 9:00 до 18:00 ежедневно.

Гибкая работа – дистанционная, гибкая – предоставляет людям возможность управлять обстоятельствами, которые затрудняют или делают невозможным работу в традиционных условиях.

Одним из ярких примеров компаний, соблюдающих принципы КСО в наше время, является Гугл, основанный как стартап в 1996 году двумя студентами Стэнфордского Университета и ставший менее чем через 20 лет транснациональной корпорацией, в которой мечтает работать каждый третий.

Гугл одним из первых начали применять политику гибкой работы, построив целый городок для своих сотрудников, и показав, что не важно, сколько часов в офисе проводит сотрудник и где он работает, важен результат. Кампус Гугл оборудован так, что в нем есть все, начиная бесплатной едой, помещения для стирки вещей, капсул для сна. У сотрудников есть полномочия распределять свое рабочее время на свое усмотрение – сходить на сальсу, поспать в рабочее время не является катастрофой.

Принцип называемый «open mind» (открытость, непредвзятость) как нельзя лучше описывает готовность внедрения и поддержания КСО в крупных корпорациях. КСО теперь является знакомой метрикой того, насколько хорошо бренд взаимодействует с заинтересованными сторонами и сообществами, как на местном, так и на глобальном уровне. Поддержка общего социального блага стала такой же важной целью, как и обеспечение акционерной стоимости и прибыльности для организаций всех размеров.

Сегодня ценность быть хорошим корпоративным гражданином выходит за рамки гордости и удовлетворения от простой альтруистической поддержки стоящих целей. Строгая и последовательная политика в области КСО стала краеугольным камнем идентичности многих брендов с клиентской базой, которая тесно связана с причинами, отстаиваемыми бизнесом, от этического поиска поставщиков до условий труда подрядчиков, углеродных следов и тысячи других промежуточных вопросов.

Вспышка пандемии коронавируса в Китае в конце 2019 года и стремительное распространение по всему миру привела к тому, что как перед отдельно взятым человеком, так и перед крупными корпорациями встали вопросы корпоративной социальной ответственности. Даже сейчас, без полного учета последствий, влияние вспышки коронавируса невозможно недооценить. Личная и профессиональная жизнь зашла в тупик, а власти

взяли на себя задачу остановить, а затем обратить вспять распространение эпидемии.

В то время как предыдущие вызовы эффективной КСО обычно влияли на определенный бренд или вертикаль, нынешний кризис не похож на те, что были раньше. Буквально нет бизнеса, нет сектора и нет экономики, недоступной разрушительному влиянию этой эпидемии. И, хотя каждый бизнес сталкивается с необходимостью ориентироваться в новом экономическом ландшафте для его долгосрочного выживания, существуют также краткосрочные проблемы и возможности, которые можно решить с использованием ценностей КСО.

Весь мир надеется на самое быстрое и самое безопасное решение текущих проблем и возвращение к прежней жизни как можно скорее, но темпы роста распространения коронавируса говорят о том, что это произойдет не так скоро, как нам хотелось бы.

Принципы, лежащие в основе КСО, могут помочь сохранить социальную ответственность перед заинтересованными сторонами и более широким сообществом, обеспечивая при этом максимально возможную эффективность бизнеса в это трудное время.

Предприятия должны сосредоточиться на своих сотрудниках. Абсолютным приоритетом должно быть обеспечение безопасности сотрудников. И в этот период обеспечение гибкой работы (удаленной занятости) из дома будет как никогда актуально, поскольку во многих странах ввели строгий режим карантина, в условиях которого людям позволено выходить из дома только по необходимости (в ближайший продуктовый магазин, аптеки, больницы). Соответственно, можно сократить множество расходов офиса и сэкономленные суммы направить на пожертвования в медицинские учреждения, лаборатории, приюты для животных и т.д.

Безусловно пандемия оказала влияние на всех, начиная с людей и заканчивая мировой экологией. В средствах массовой информации можно встретить множество статей о том, как приостановление полетов, введение режима карантина отразились на экологии. Можно прогнозировать, что это приведет к пересмотру ценностей людей и корпораций, что непременно скажется на КСО. Многие компании начнут вводить гибкую работу (удаленную), что позволит сократить расходы на аренду офиса и увеличит число рабочих мест.

Нельзя забывать так же о возможных проблемах и рисках при переходе к удаленной занятости персонала, так как у каждой системы имеются свои недостатки.

Итак, с какими же отрицательными моментами может столкнуться организация? Может пострадать качество выполняемой работы из-за ослабленности персонала, и тут руководству нужно будет незамедлительно реагировать, тщательно подбирать и отсеивать персонал.

Например, если вы – руководитель проекта, у которого есть определенные сроки выполнения, а ваши сотрудники, работающие удаленно, не укладываются в дедлайн, то вам предстоит выбор: прощать сотрудника, либо увольнять, но здесь нужно принимать во внимание тот факт, что нельзя увольнять сотрудника после первой ошибки и нецелесообразно держать в своей команде человека, который ошибается в двадцатый раз и не приспособлен к выполнению работы из дома, так как есть определенный тип людей, которые не могут работать без пристального внимания босса в офисе (они работают только «из – под палки»). С другой стороны, существуют люди, которые прекрасно справляются с работой на дому (они могут быть одиночками и не любить большого скопления людей в офисе и при этом отлично справляться с поставленными задачами).

Если перейти к информационной составляющей вопроса, то в штате должен иметься IT-шник, поскольку, если у вас достаточно крупное и развитое предприятие, то могут возникнуть проблемы при использовании большим количеством людей общих приложений для связи, видеоконференций (skype, zoom и т.д.). Так же, возможно, необходимо использовать защищенные каналы связи с целью предотвращения утечки информации.

Но конечный выбор будет стоять перед руководством, так как можно купить для компании skype for business, к примеру.

Зачастую, работодатель, сам того не замечая, начинает заваливать сотрудника работой, что впоследствии может привести к «выгоранию» сотрудника из-за большого количества работы и сказаться на работоспособности и качестве выполняемой работы. Таким образом, работая удаленно, сотрудник может перерабатывать выше положенной нормы.

Таким образом, суммируя все вышеперечисленное, можно сделать следующие положительные и отрицательные выводы о сущности удаленной работы:

1) Многие огромные корпорации могут обойтись без больших офисов, кроме тех отделов, которым офисы необходимы для поддержания жизнедеятельности функционирования организации. Это приведет к сокращению издержек (к примеру, на аренду офиса, оплату электроэнергии, сокращению вспомогательного персонала (позиций таких, как: администратор ресепшн, кофе-леди, обслуживающий персонал (уборщицы) и т.д.). Деньги, сэкономленные на издержках, компании могут направить в медицинские учреждения, либо пострадавшим семьям.

2) Уменьшение выбросов выхлопных газов в атмосферу, поскольку дистанционная работа исключает необходимость вождения личного автотранспорта, использования услуг общественного транспорта или такси для того, чтобы добраться до работы.

3) Поскольку высвобождается в среднем от 30 мин. до 2 часов в день на преодоление расстояния от дома до работы, то данное время со-

трудники компаний могут выделить для проведения времени с семьей (воспитание детей), что приведет к большей лояльности со стороны сотрудников и в будущем даст свои плоды для общества (т.к. хорошие взаимоотношения в семье влияют на мировоззрение, характер и дальнейшую судьбу детей, а счастливые, психологически здоровые дети, в свою очередь, это будущее любого развитого государства).

4) В условиях удаленной занятости персонала компании могут нанимать больше людей с ограниченными возможностями (инвалидов, аутистов и т.д.), безусловно, это будут люди с хорошим образованием, опытом (мастера своего дела). Поскольку многие бизнес центры не приспособлены для комфортного передвижения людей с ограниченными возможностями.

5) Огромным плюсом удаленной занятости персонала как в период пандемии вируса, так и в повседневной жизни является то, что люди, работая из дома, не контактируют с коллегами посредством живого общения и не заражают их. Как показывает практика, многие сотрудники, чувствуя первые симптомы болезни, не берут больничный, а идут на работу.

6) Нужно ответственно относиться к выбору персонала, который сможет плодотворно работать в условиях удаленной работы.

7) Нужен тщательный контроль со стороны руководства, нужно следить за качеством выполняемой работы, так как она может пострадать в связи с чувством расслабленности.

8) Необходима собственная ИТ платформа для работы персонала, поскольку общедоступные программы могут функционировать слабо в силу перегруженности и общедоступности. Если выбрать неправильное средство передачи информации, то может пострадать весь рабочий процесс.

Список литературы:

1. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров / Э. М. Коротков, О. Н. Александрова, С. А. Антонов [и др.]; под ред. Э. М. Короткова. – Москва: Юрайт, 2013. – 445 с.

2. Социальные последствия пандемии COVID-19 и инклюзивность, © Счетная палата Российской Федерации, 2020

3. Семенихина А. А. Совершенствование стратегии корпоративной социальной ответственности организации / А. А. Семенихина // Вестник науки. – 2020. – № 1 (22). – С. 163–167. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41808106> (дата обращения: 24.08.2020).

4. Киселева А. М. Корпоративная социальная ответственность в эпоху коронавируса (COVID-19) / А. М. Киселева // E-SCIO. – 2020. – 6 (45). – С. 37–43. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43135105> (дата обращения: 24.08.2020).

5. Григорян Е. С., Юрасов И. А. Корпоративная социальная ответственность. – 2019.

С.А. Иванов, док-р экон. наук, доцент, зав. лабораторией ИПРЭ РАН

Бюджетные расходы и расходы населения на образование: тенденции в регионах северо-запада России¹

Российская Федерация как социальное государство значительную часть бюджетных средств направляет на социальные цели: образование, здравоохранение, культуру, другие мероприятия по социальной политике. Эти деньги в виде субсидий, дотаций, через государственные программы попадают в регионы. Регионы, со своей стороны, несут расходы на эти же цели из регионального бюджета, а муниципальные образования в регионах дополняют их средствами из местных бюджетов.

Именно так на региональном уровне формируется консолидированный бюджет субъекта РФ, в который помимо средств из бюджетов всех уровней включаются средства государственных внебюджетных фондов.

Расходы на социальные нужды из консолидированного бюджета региона, как правило, превышают половину всех расходов этого бюджета. Однако в последние годы стал проявляться ряд тенденций, вызывающих тревогу. Речь идет об изменениях в структуре и динамике расходов на образование из бюджета, в сравнении с расходами на эти цели самого населения.

В качестве объекта исследования можно рассмотреть, например, консолидированные бюджеты субъектов Российской Федерации, расположенных в пределах Северо-Западного федерального округа (макрорегиона «Северо-Запад») в динамике с 2012 по 2018 год (последние имеющиеся статистические данные на момент подготовки статьи).

Прежде всего, отметим, что, действительно, суммарная доля расходов на социальные цели (образование, здравоохранение, культура и социальная политика) из консолидированного бюджета всех субъектов РФ Северо-Западного федерального округа составила в 2018 году более половины (58,1%) (рисунок 1).

Доля расходов на образование в Северо-Западном федеральном округе на протяжении последних восьми лет (2012-2018гг.) испытывала небольшие колебания, но в целом оставалась примерно на уровне одной четверти от величины всех расходов консолидированного бюджета округа.

¹ Статья подготовлена в рамках НИР по Программе фундаментальных научных исследований государственных академий наук на 2013-2020 годы (п. 173 Разработка стратегии трансформации социально-экономического пространства и территориального развития России).

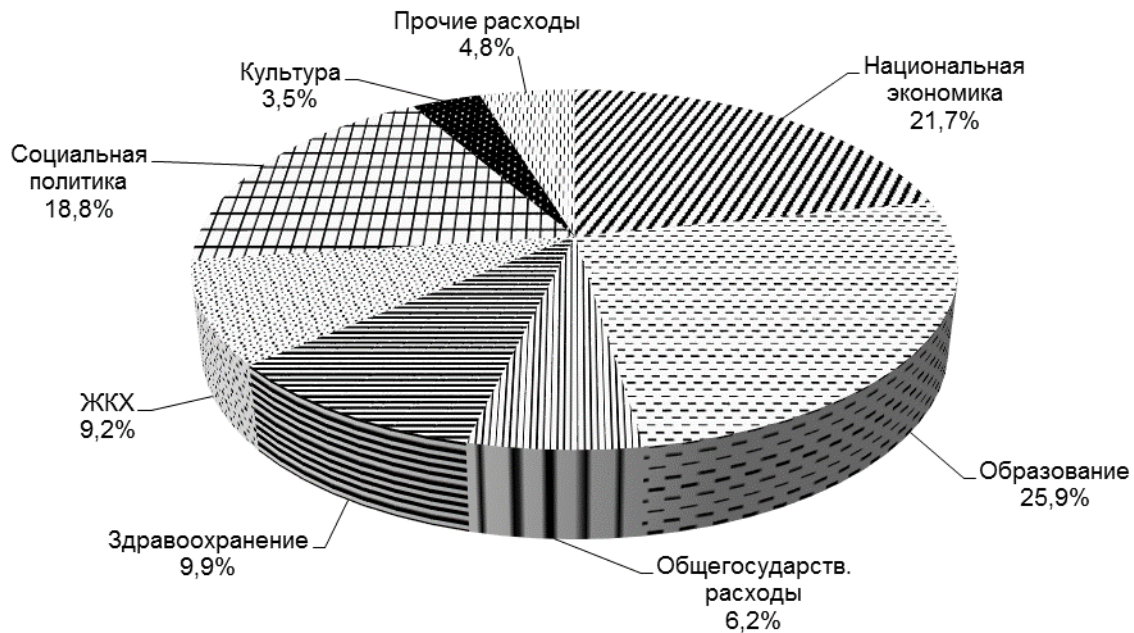


Рисунок 1 – Структура расходов консолидированного бюджета субъектов РФ в Северо-Западном федеральном округе в 2018г., %

Источник: Рассчитано автором по [1].

В то же время в самих субъектах Российской Федерации, расположенных в пределах СЗФО, динамика удельного веса расходов на образование была разнонаправленной, да и сама величина удельного веса этой статьи довольно сильно различалась от региона к региону.

Так, например, при средней по округу в 25,9%, доля расходов на образование из консолидированного бюджета Архангельской области составила в 2018 году 30,3%, в Мурманской области – 31,1%, в Республике Коми – 32,2%. В тоже время, доля этих расходов из консолидированного бюджета Калининградской области была на уровне лишь 12,4%.

Отчасти высокую долю расходов по статье «Образование» в северных регионах можно связать с северными надбавками. Однако такой аргумент не работает, если сравнивать близкие по климатическим условиям регионы, например, Псковскую и Калининградскую области, в которых доли этих расходов тоже различаются в два раза. В Псковской области – 24,2%, в Калининградской области – 12,4% (таблица 1).

Различия между субъектами РФ в СЗФО наблюдаются и по вектору изменений удельного веса расходов на образование.

Так, в ряде регионов, в частности в Республике Карелия, Калининградской области, доля расходов на образование в консолидированном бюджете за эти восемь лет снизилась: в Республике Карелия с 29,0% до 26,2%, в Калининградской области с 24,0% до 12,4%.

Таблица 1 – Динамика удельного веса расходов на образование в консолидированном бюджете субъектов Российской Федерации, расположенных в пределах Северо-Западного федерального округа, %

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
СЗФО	24,0	26,0	26,0	26,0	25,0	24,7	25,9
Республика Карелия	29,0	30,0	30,0	29,0	25,0	26,2	26,2
Республика Коми	29,0	33,0	34,0	32,0	31,0	29,8	32,2
Архангельская область	28,9	30,8	31,0	29,5	29,2	28,6	30,3
Вологодская область	26,0	29,0	29,0	26,0	26,0	26,6	30,0
Калининградская область	24,0	28,0	24,0	21,0	15,0	11,9	12,4
Ленинградская область	24,0	26,0	26,0	26,0	27,0	27,7	28,5
Мурманская область	31,0	32,0	32,0	31,0	31,0	31,3	31,1
Новгородская область	21,0	23,0	24,0	25,0	25,0	26,1	24,4
Псковская область	22,0	23,0	24,0	23,0	24,0	23,1	24,2
Санкт-Петербург	20,0	21,0	23,0	24,0	23,0	23,9	25,2

Источник: Рассчитано автором по [1].

В то же время, в других регионах Северо-Запада доля расходов на образование в консолидированном бюджете за этот период выросла, причем в ряде случаев, значительно. Так, Вологодской области доля расходов на образования поднялась с 26,0% до 30,0%, в бюджете Новгородской области – с 21,0% до 24,4%, в Санкт-Петербурге с 20,0% до 25,2%.

Однако, важнее провести анализ не столько изменения доли расходов на образование в консолидированном бюджете региона, сколько сравнить саму величину этих расходов в регионах, особенно в расчете на одного жителя, а также динамику этих расходов.

Анализ динамики этого показателя в целом по округу показывает, что удельные расходы консолидированного бюджета на образование в период с 2012г. по 2018г. выросли с 15,3 тыс. руб./чел. до 24,7 тыс.

руб./человека. При этом изменение данного показателя было достаточно устойчивым, поступательным, почти линейным.

Что касается регионов, то за рассматриваемый период удельные расходы на образование из консолидированного бюджета выросли во всех без исключения субъектах СЗФО. Однако сказать о том, что рост этот был устойчивым и поступательным, нельзя.

Так, например, в Архангельской области удельные расходы консолидированного бюджета на образование сначала подскочили (с 20,6 тыс. руб./чел. в 2012г. до 26,9 тыс. руб./чел. в 2014г.), затем также резко снизились (до 21,6 тыс. руб./чел. в 2017г.). После чего и снова произошёл рост, на этот раз до 25,2 тыс. руб./чел. (2018г.). Схожая динамика наблюдалась в Вологодской и Псковской областях. В других же регионах Северо-Запада изменение расходов консолидированного бюджета на образование в расчете на душу населения были поступательным, как правило, без заметных скачков в ту или иную сторону.

Но важен и другой момент. Величина этих удельных расходов в разных субъектах РФ очень разная, причем даже в соседних, граничащих друг с другом регионах. Например, в Ленинградской области удельные расходы на образование из консолидированного бюджета региона составили в 2018 году 23,8 тыс. руб./чел., а в соседней Псковской области – только 13,9 тыс. руб./чел.

Причем, в 2012 году разница между величиной этого показателя в этих двух регионах была сравнительно небольшой – 2,2 тыс. руб., (в Ленинградской области – 12,3 тыс. руб./чел., в Псковской области – 10,1 тыс. руб./чел.). Но к 2018 году разрыв между величиной удельных расходов на образование из консолидированного бюджета Ленинградской области и Псковской области вырос до 4,5 раз (в Ленинградской области – 23,8 тыс. руб./чел., в Псковской области – 13,9 тыс. руб./чел.) (таблица 2).

Таблица 2 – Динамика удельных расходов на образование из консолидированного бюджета субъектов Российской Федерации, расположенных в пределах Северо-Западного федерального округа, тыс. руб. на человека

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
СЗФО	15,3	17,6	19,4	19,4	20,5	22,2	24,7
Республика Карелия	16,1	17,3	17,7	17,5	17,0	18,3	21,3
Республика Коми	22,6	28,0	29,8	28,7	28,3	28,3	33,1
Архангельская область	20,6	24,8	26,9	25,6	24,9	21,6	25,2

Окончание табл. 2

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Вологодская область	12,4	14,0	14,7	13,4	13,7	14,8	19,2
Калининградская область	12,5	15,4	15,5	14,9	13,8	13,6	15,3
Ленинградская область	12,3	14,5	15,7	17,7	20,1	21,8	23,8
Мурманская область	23,6	26,6	28,1	27,8	29,0	30,5	34,2
Новгородская область	10,9	12,6	12,8	12,7	13,6	15,1	15,1
Псковская область	10,1	11,7	11,9	10,5	11,7	11,9	13,9
Санкт-Петербург	15,0	16,5	19,6	20,3	22,3	25,3	27,1

Источник: Рассчитано автором по [1].

Изменение величины расходов на образование, выделяемых из бюджета, безусловно, сказалось на населении, на домохозяйствах, которые были вынуждены увеличить на эти цели собственные расходы.

В принципе, увеличение расходов населения на услуги системы образования в период с 2012г. по 2018г. отмечался во всех субъектах Российской Федерации, расположенных в пределах Северо-Западного федерального округа. В целом по округу расходы населения на платные образовательные услуги выросли примерно в полтора раза – с 3,03 тыс. руб./чел. до 4,73 тыс. руб./чел. Однако в разрезе регионов ситуация была, опять же, очень разной.

Сильнее всего расходы населения на платные услуги системы образования (в рублях на одного жителя региона) выросли в Республике Карелия и Калининградской области. А стоит заметить, что это именно те два субъекта РФ, в которых как раз и наблюдалось в исследуемый период снижение доли расходов на образование из консолидированного бюджета региона.

В Республике Карелия расходы населения на платные образовательные услуги выросли с 2012 г. по 2018г. на 70% (с 2,22 тыс.руб./чел. до 3,79 тыс.руб./чел.), а в Калининградской области – на 76% (с 1,81 тыс.руб./чел. до 3,19 тыс.руб./чел.). При этом по всему округу рост составил в среднем лишь 56% (таблица 3).

Таблица 3 – Динамика удельных расходов населения субъектов Российской Федерации, расположенных в пределах Северо-Западного федерального округа, на платные услуги системы образования, тыс. руб. на человека

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
СЗФО	3,03	3,41	3,63	4,05	4,04	4,28	4,73
Республика Карелия	2,22	2,51	2,77	3,17	3,29	3,58	3,79
Республика Коми	2,27	2,83	3,10	3,55	3,52	3,58	3,79
Архангельская область	2,07	3,43	3,22	3,44	3,40	3,41	3,48
Вологодская область	1,62	2,04	2,20	2,26	2,34	2,64	2,94
Калининградская область	1,81	2,15	2,46	2,72	2,91	3,10	3,19
Ленинградская область	1,57	1,78	1,95	2,18	2,31	2,49	2,60
Мурманская область	2,96	4,08	4,15	4,17	4,19	4,33	4,69
Новгородская область	2,76	3,22	3,53	3,82	3,73	3,59	3,64
Псковская область	1,65	1,79	1,91	2,01	1,93	1,97	2,11
Санкт-Петербург	4,79	4,86	5,18	5,92	5,82	6,20	7,09

Источник: Рассчитано автором по [1, 2].

Разные по величине и разнонаправленные по динамике показатели финансирования системы образования за счет бюджета ставят жителей разных регионов в неравные условия. Люди, живущие в соседних субъектах РФ, оказываются подчас в ситуации, когда для получения одних и тех же услуг жители одного региона могут рассчитывать на государство, а проживающие в соседнем регионе вынуждены платить за них из собственного кармана. Нарушение принципа равного доступа к социальным услугам помимо препятствий для решения стратегической задачи страны по развитию человеческого капитала может стать фактором ослабления социальной стабильности

Представляется, что на уровне, по крайней мере, федерального округа, необходима разработка и проведение единой макрорегиональной бюджетной политики в части обеспечения равного доступа населения регио-

нов, входящих в этот округ к социальным услугам, в частности, услугам системы образования за счет бюджетных средств и близких по качеству. На уровне самих регионов также необходимо совершенствование бюджетной политики, особенно в контексте поставленных Президентом России национальных целей развития Российской Федерации [3], главным ориентиром которых является развитие человеческого капитала.

Список литературы:

1. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2019: Р32 Стат. сб. / Росстат. – М., 2019. – 1204 с.
2. Платное обслуживание населения в России. 2019: Стат. сб./ П37 Росстат. – М., 2019. – 110 с
3. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». Российская газета – Федеральный выпуск № 159 (8213) от 22 июля 2020 г.

С.А. Иванов, док-р экон. наук, доцент, зав. лабораторией СПбГУ
К.В. Светлов, канд-т экон. наук, научн. сотрудник СПбГУ

Ипотечное кредитование в решении жилищной проблемы и развитии человеческого капитала

Развитие человеческого капитала в значительной степени определяется той социально-экономической политикой, которая проводится государственными органами управления, в том числе на уровне регионов Российской Федерации. Одним из направлений этой политики является жилищная политика, результаты реализации которой непосредственно влияют на условия проживания людей, общества в целом.

Наша страна имеет уникальный опыт решения жилищных проблем. Достаточно вспомнить восстановление разрушенного жилья в послевоенные годы, масштабное жилищное строительство в начале 60-х годов прошлого века, последнюю программу советского периода «Жилье-2000» (1986 г.).

Однако и в последние годы принималось и принимается немало важных решений, направленных на обеспечение населения достойными жилищными условиями. Не так давно была принята Государственная программа Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации» (2017г.), началась реализация Приоритетного национального проекта «Жилье и городская среда» (2018г.).

В июле 2020 года Президент России своим Указом утвердил пять Национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 года, среди которых «Комфортная и безопасная среда для жизни», непосредственно связанная с проблемой жилья и среди целевых ориентиров которой «улучшение жилищных условий не менее 5 млн. семей ежегодно и увеличение объема жилищного строительства не менее чем до 120 млн. кв. метров в год» [1].

Тем не менее, до полного решения проблемы доступности комфортного и безопасного жилья для населения еще далеко. Как известно, «эксперты оценивают обеспеченность российского населения жилплощадью на уровне 40% от усредненных показателей развитых стран при учете всего существующего жилья, в том числе с учетом ветхого и аварийного фонда» [2, с. 56]. Основные надежды на решение этой проблемы эксперты связывают с реализацией в рамках Национального проекта «Жилье и городская среда» федеральных проектов «Жилье» и «Ипотека».

Ипотека в настоящее время занимает лидирующие позиции в продуктовых кредитных линейках банков России. Действительно, объём ипотечного кредитования за последние несколько лет существенно вырос. По данным ЦБ [3] за период с начала 2013 г. по 1 октября 2019 года объём ипотечного кредитного портфеля вырос более чем в 3,5 раза: с 2,0 до 7,3 трлн руб. Годовой темп роста ссудной задолженности по ипотечным кредитам на 1 ноября 2019 года был оценен [3] в 20,8%.

Вместе с тем, ипотека как банковский продукт содержит в себе немало сложностей, прежде всего связанных с моделированием денежных потоков по ней [4], [6]. Действительно, несмотря на то, что большинство ипотечных кредитов, выдаваемых в настоящее время, имеют аннуитетные платежи, то есть их погашение ведется равными суммами, включающими в себя как выплату процентов, так и возврат долга, фактические денежные потоки по ним могут существенным образом отличаться от плановых, указанных в договоре с клиентом. Дело в том, что Российское законодательство фактически запрещает банкам накладывать какие-либо ограничения на досрочные погашения указанных кредитов, выданных гражданам.

Последний факт и приводит к тому, что у клиентов, которым был выдан ипотечный кредит, имеется возможность осуществить его досрочное погашение, и не уплачивать более проценты по нему. Важно подчеркнуть, что речь здесь идет как о полных досрочных погашениях, так и о частичных, осуществляемых, например, за счет материнского капитала. Указанные обстоятельства делают особенно актуальной разработку методов и моделей прогнозирования ссудной задолженности по кредитам, позволяющих учесть перечисленные выше особенности функционирования рынка ипотечных кредитов. Данные модели могут найти свое применение

как в отдельных коммерческих банках (например, при составлении финансовых планов и разработке внутренних методик ценообразования), так и на уровне макрорегулятора.

Формулы, используемые банками для расчета параметров ипотечного кредита обширно представлены в учебной и научной литературе, например [5]. Однако, для того чтобы учесть фактор досрочного погашения по кредитам рассмотрим математическую модель, описывающую динамику ссудной задолженности по кредиту. Пусть N – срок ипотеки в месяцах, A – величина аннуитетного платежа, r – процентная ставка по кредиту в процентах годовых, и $\Delta t = 1/12$ – период между платежами. Обозначим ссудную задолженность по кредиту в месяц k как P_k . Первоначальная величина кредита в соответствии с данным обозначением будет равна P_0 . Динамика ссудной задолженности может быть описана следующей формулой

$$P_{k+1} = (1 + r\Delta t) P_k - A, k \geq 0, \quad (1)$$

отражающей тот факт, что ссудная задолженность на начало следующего месяца формируется под влиянием двух факторов: с одной стороны капитализацией процентов по долгу, с другой – погашением задолженности клиентом. Легко убедиться, что явным выражением для P_k является

$$P_k = (1 + r\Delta t)^k P_0 - \frac{A}{r\Delta t} ((1 + r\Delta t)^k - 1), k \geq 0. \quad (2)$$

Используя условие $P_N = 0$, получим, что $A = \frac{P_0 r \Delta t}{1 - (1 + r\Delta t)^{-N}}$, то есть стандартное выражение для аннуитетного платежа [3]. Предположим теперь, что клиент обладает возможностью осуществлять ежемесячные платежи по кредиту, превышающие A , например $A \cdot (1 + \varepsilon)$, где $\varepsilon > 0$. Данное допущение является достаточно естественным, поскольку при выдаче ипотеки кредитный эксперт оценивает доходы заемщика и согласует выдачу ссуды лишь при выполнении ограничений по предельной долговой нагрузке. Таким образом, «средний» клиент банка может сознательно выплачивать некоторую большую сумму, нежели предусмотрено кредитным договором, желая как можно быстрее погасить задолженность по ипотеке. Тогда выражение (1) для динамики ссудной задолженности примет вид

$$P_{k+1} = \max((1 + r\Delta t) P_k - A \cdot (1 + \varepsilon), 0). \quad (3)$$

Заметим, что в уравнении (3) по сравнению с (1) добавлен также оператор взятия максимума, так как по своему экономическому смыслу величина P_k должны быть неотрицательной. Решая уравнение (3) и используя найденное значение для величины A получим, что

$$P_k = \max\left(P_0 \cdot \left(\frac{1 + \varepsilon - (1 + r\Delta t)^{k-N} - \varepsilon(1 + r\Delta t)^k}{1 - (1 + r\Delta t)^{-N}}\right), 0\right). \quad (4)$$

Рассмотрим возможность моделирования динамики ссудной задолженности по кредитам с учетом досрочных погашений. В качестве примера, возьмем ипотечный кредит со следующими характеристиками: начальная сумма $P_0 = 3000$ тыс. руб., процентная ставка $r = 0.08$ (8,00% годовых), срок кредитования $N = 240$ месяцев (20 лет). Наличие постоянных досрочных погашений по кредиту в величине 10% ($\epsilon = 0,10$) приведет к тому, что «срок жизни» кредита сократится с 20 до 16,25 лет. Если же погашения будут еще выше, например 50% ($\epsilon = 0,50$), то данный показатель составит 9,58 лет. Динамика ссудной задолженности для рассмотренных случаев, а также в отсутствии досрочных погашений ($\epsilon = 0$) представлена на рисунке 1.

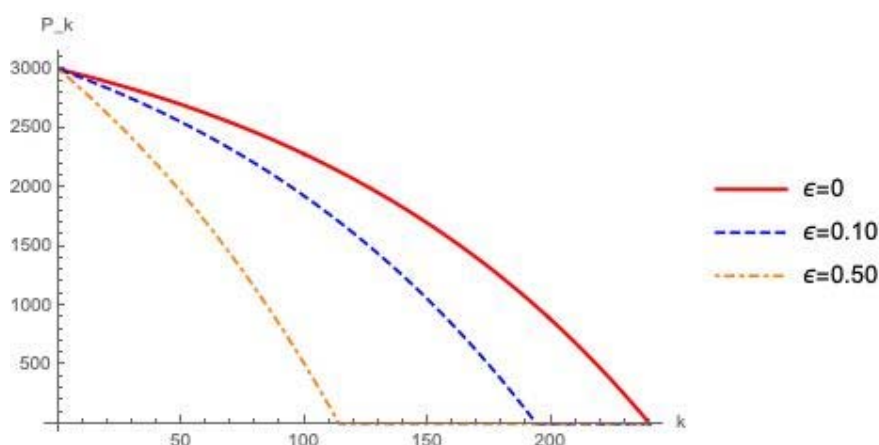


Рисунок 1 – Динамика величины ссудной задолженности по ипотечному кредиту с учетом различных значений фактора досрочного погашения ϵ

Таким образом с помощью представленной модели можно учесть фактор наличия досрочных погашений в ипотечных кредитах и использовать формулу (4) для генерации денежных потоков, более точно отражающих ожидания по возврату долга.

Использование предложенного подхода должно помочь коммерческим банкам более уверенно выстраивать свою кредитную политику в области ипотечного кредитования, что в конечном счете будет способствовать и более успешной реализации приоритетов жилищной политики в нашей стране как необходимого условия для развития человеческого капитала.

Список литературы:

1. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до

2030 года». Российская газета – Федеральный выпуск № 159 (8213) от 22 июля 2020г.

2. Черкасов П.С., Иванов С.А., Ложко В.В. Новые концептуальные основания и инновационные подходы к разработке региональной жилищно-строительной политики. // Инновации 2017, № 5 (223). с. 56-67.

3. Банк России. Меры по обеспечению сбалансированного роста ипотечного кредитования. [Электронный ресурс] // cbr.ru: Цетральный Банк Российской Федерации. URL: https://cbr.ru/Content/Document/File/94935/Consultation_Paper_191217.pdf (дата обращения: 22.11.2020).

4. Кольцова Н. Ю. Состояние и особенности развития рынков ипотечного кредитования в европейских странах //Экономические науки. – 2011. – №. 5. – С. 306-310.

5. Люу Ю. Д. Методы и алгоритмы финансовой математики. Москва.: БИНОМ, 2007. — 752 с.

6. Толмачева А. А. Секьюритизация финансовых активов и ипотечные ценные бумаги. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.isa.ru/proceedings/images/documents/2007-30/71-94.pdf>. 2007 (дата обращения: 22.11.2020).

С.А. Иванов, док-р экон. наук, доцент, зав. лабораторией СПбГУ
К.В. Светлов, канд-т экон. наук, научн. сотрудник СПбГУ

Наука и научные исследования как фактор развития инновационной экономики

Успешная реализация взятого нашей страной курса на инновационную модернизацию, научно-технологическое обновление, основные ориентиры которых представлены в Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации [1] и Национальном проекте «Наука» [2, 3], наталкивается на ряд проблем, связанных с продолжающимися кризисными явлениями в экономике, с «санкционной войной» против Российской Федерации, развернувшейся в последние годы. Они ограничили для отечественных организаций доступ к иностранным кредитам, затормозили процесс привлечения инвестиций в российские компании, подтолкнули рост ставок по кредитам коммерческих банков для предприятий внутри страны, стимулировали отток капиталов из России. Особую остроту для науки, научно-инновационной сферы, промышленных предприятий приобрела проблема обеспечения квалифицированными кадрами, ставшая «одним из главных препятствий инновационного развития экономики» [4, с.5].

Экономическая ситуация, с которой сталкиваются руководители организаций, предприятий, рождает два вектора кадровой стратегии, которые нередко реализуются одновременно: а) сокращение общей численности персонала; б) поиск и привлечение новых более квалифицированных специалистов.

Второй вектор характерен в основном для организаций научно-инновационной сферы. При этом «становится все более очевидным то, что успех перехода к инновационной экономике во многом определяется качеством человеческого капитала результативностью развития его инновационных свойств [5, с.17]

В этой связи представляется актуальным рассмотреть динамику развития науки и научно-инновационной сферы, который лучше всего сделать на примере Северо-Западного федерального округа (далее – макрорегион «Северо-Запад»).

Этот макрорегион, на территории которого расположено 11 субъектов Российской Федерации, обладает одним из самых мощных в стране научным потенциалом. На Северо-Западе России есть все необходимые условия для проведения фундаментальных, прикладных, практико-ориентированных исследований по большинству приоритетных направлений развития науки, технологий и техники.

Научно-инновационная сфера макрорегиона «Северо-Запад» включает более 400 организаций, выполняющих исследования и разработки. При этом две трети этих организаций расположены в Санкт-Петербурге. Вузовский сектор науки макрорегиона «Северо-Запад» представлен развитой сетью университетов, обладающих инновационной инфраструктурой, научно-исследовательской и лабораторной базой, значительным числом малых инновационных предприятий.

Самым мощным научным и исследовательским потенциалом обладает Санкт-Петербургский государственный университет. В городе также функционирует несколько научно-исследовательских центров коллективного пользования, созданных на базе ведущих научных организаций и вузов. В их числе: Северо-Западный региональный центр «Материаловедение и диагностика в передовых технологиях» (на базе Физико-технического института им. А.Ф.Иоффе РАН), Центр коллективного пользования «Состав, структура и свойства конструкционных и функциональных материалов» и другие.

Надо сказать, что, несмотря на отмеченные выше экономические проблемы, финансирование науки в макрорегионе «Северо-Запад» в последние годы растет.

В целом по всем субъектам РФ с 2010г. по 2018г. объем внутренних затрат на научные исследования и разработки в макрорегионе «Северо-Запад» удвоился, увеличившись, соответственно, с 70737,3 млн. руб. до

143018,4 млн. рублей. Лидерами прироста вложений в научные исследования и разработки стали Санкт-Петербург, Архангельская, Вологодская, Новгородская и Псковская области (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика внутренних затрат на научные исследования и разработки по субъектам макрорегиона «Северо-Запад», млн. руб.

Субъекты РФ	2010	2015	2016	2017	2018
СЗФО в целом	70737,3	128182,7	131973,6	139544,2	143018,4
Республика Карелия	568,1	1050,7	964,9	943,2	1093,9
Республика Коми	1577,7	2400,1	2390,5	2350,0	2019,7
Архангельская область	724,5	1471,0	1576,7	1544,4	1587,3
Вологодская область	286,8	377,3	411,9	479,5	639,4
Калининградская область	1184,8	1146,8	1293,5	1094,0	1221,6
Ленинградская область	4400,2	7587,1	6335,3	6863,5	7431,9
Мурманская область	2006,6	2513,4	2404,6	2276,1	2601,8
Новгородская область	708,6	1587,8	1694,7	2751,8	2031,1
Псковская область	57,1	337,1	430,5	437,7	226,6
г. Санкт-Петербург	59222,8	109711,5	114470,8	120804,0	124165,2

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2019: Стат. сб. / Росстат. – М., 2019.

В структуре внутренних затрат наибольшую долю занимают внутренние текущие затраты.

Общий объем внутренних текущих затрат на научные исследования и разработки в макрорегионе «Северо-Запад» вырос с 66944,8 млн. руб. в 2010г. до 135614,5 млн. руб. в 2018г., то есть, в два раза.

В структуре внутренних текущих затрат на научные исследования и разработки в макрорегионе «Северо-Запад» самый большой удельный вес занимают затраты на разработки: в 2018 г. – 70,3%. Доля расходов на фундаментальные исследования в 2018 г. составила 13,2% на прикладные исследования – 16,5%.

Объемы вложений в фундаментальные исследования в последние годы заметнее всего росли в Санкт-Петербурге, Республике Карелия, Республике Коми. В то же время в ряде субъектов РФ, расположенных в пределах макрорегиона «Северо-Запад», динамика расходов на фундаментальные исследования оказалась в итоге негативной. Объем вложения снизился в Ленинградской, Мурманской, Новгородской областях (таблица 2).

Таблица 2 – Внутренние текущие затраты на научные исследования и разработки по видам работ в субъектах макрорегиона «Северо-Запад», млн. руб.

Субъекты РФ	Фундаментальные исследования		Прикладные исследования		Разработки	
	2010	2018	2010	2018	2010	2018
СЗФО в целом	10635,7	17870,1	10194,9	22468,6	46114,2	95275,8
Республика Карелия	408,9	638,6	90,9	398,3	67,6	30,0
Республика Коми	704,0	1138,5	84,8	147,4	745,4	665,6
Архангельская область	274,4	382,9	139,7	181,6	294,7	951,5
Вологодская область	85,7	154,8	46,9	243,7	153,8	199,1
Калининградская область	230,9	231,0	258,0	336,7	684,3	552,3
Ленинградская область	486,8	401,3	1093,6	2376,2	2516,9	4250,6
Мурманская область	1757,0	1702,0	140,3	770,7	56,3	63,5
Новгородская область	62,1	48,4	63,4	82,5	556,2	1821,4
Псковская область	13,8	27,8	27,3	47,1	14,9	122,1
г. Санкт-Петербург	6612,1	13144,9	8250,0	17884,4	41024,1	86619,5

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2019: Стат. сб. / Росстат. – М., 2019.

Но даже, если общая величина инвестиций в исследования и разработки растёт, проблемой остается крайне незначительная доля вложений в новые приборы и оборудование. А без их обновления невозможно развитие серьезных исследований. Более того, в период с 2010г. по 2018г. абсолютная величина текущих затрат на приобретение оборудования для проведения научных исследований и разработок в субъектах РФ в макрорегионе «Северо-Запад» испытывала сильные колебания.

Если с 2010г. по 2015г. наблюдался рост вложений в приобретение оборудования для проведения научных исследований и разработок (с 2250,0 млн. руб. в 2010г. до 6269,3 млн. руб. в 2015г.), то в последние три года эти вложения стали уменьшаться: в 2016г. – 5885,9 млн. руб., в 2017 г. – 4380,4 млн. руб., в 2018г. – 3323,0 млн. руб. В итоге удельный вес этих вложений в общей структуре внутренних текущих затрат в 2018г. оказался на рекордно низком уровне – 2,5%.

Наибольший объем текущих затрат на приобретение оборудования для проведения научных исследований и разработок в 2018г. был отмечен в Санкт-Петербурге, а также Ленинградской областях (таблица 3).

Таблица 3 – Внутренние текущие затраты на приобретение оборудования для проведения научных исследований и разработок в субъектах РФ в макрорегионе «Северо-Запад», млн. рублей

Субъекты РФ	2010	2015	2016	2017	2018
СЗФО в целом	2250,0	6269,3	5885,9	4380,4	3323,0
Республика Карелия	16,5	15,2	16,3	14,3	13,4
Республика Коми	25,4	72,8	41,4	6,4	12,4
Архангельская область	8,1	123,5	35,6	45,7	4,1
Вологодская область	2,6	1,5	9,1	1,3	9,4
Калининградская область	0,2	1,3	0,6	4,7	2,8
Ленинградская область	181,5	44,6	45,6	121,5	43,8
Мурманская область	27,5	9,7	12,6	17,6	11,5
Новгородская область	10,0	12,0	1,0	0,0	–
Псковская область	2,5	9,2	17,5	25,8	9,1
г. Санкт-Петербург	1975,7	5979,4	5706,2	4143,1	3216,5

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2019: Стат. сб. / Росстат. – М., 2019.

Нестабильной была в последние годы динамика вложений организаций макрорегиона «Северо-Запад» и в технологические инновации.

Так, если с 2010 г. по 2013 г. затраты на технологические инновации выросли в четыре с половиной раза: с 35966,5 млн. руб. до 164167,9 млн. рублей, то затем стала наблюдаться устойчивая тенденция сокращения вложений в этот вид инноваций. В 2014г. объем этих вложений по разным причинам снизился до 92916,6 млн. руб., в 2015 г. упал 87877,6 млн. рублей.

В последующие два года отмечался рост этих затрат (в 2016г. – 115306,5 млн. руб., в 2017г. – 142733,8 млн. руб.), но уже в 2018 году вновь было отмечено снижение этого показателя сразу на 6,5% (в 2018г. – 133327,1 млн. руб.). При этом в процентах от общего объема товаров, работ, услуг доля затрат на технологические инновации упала с 2017г. по 2018г почти на четверть (с 2,0% до 1,6%).

Как следствие отдача от этих работ в последние годы растет достаточно медленно, а по ряду позиций даже снижается.

Динамика роста количества разработанных в макрорегионе «Северо-Запад» передовых производственных технологий напоминает динамику затрат на технологические инновации. Сначала был рост: со 150 ед. в 2010г. до 320 ед. в 2012г. Затем наметился спад, в результате которого число разработанных передовых производственных технологий снизилось в 2015г. до 235 единиц. А к 2018г. количество этих разработок упало почти до показателей начала 2000-х годов – 184 единицы (рисунок 1).

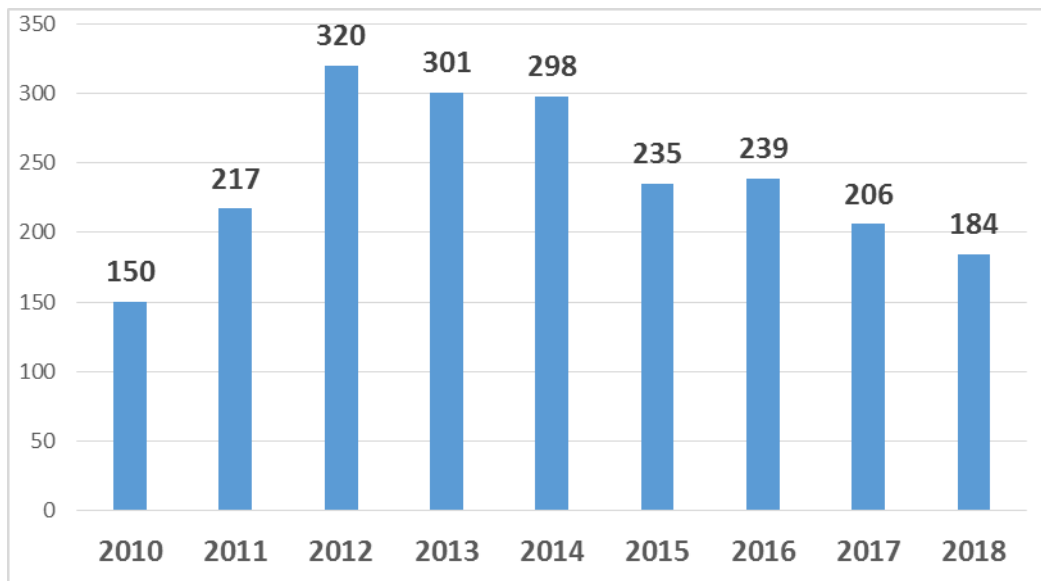


Рисунок 1 – Динамика количества созданных передовых производственных технологий в макрорегионе «Северо-Запад», ед.

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2019: Стат. сб. / Росстат. – М., 2019.

Отмечается в последние годы снижение и количество полученных патентов на полезные модели. Если в период с 2010г. по 2014г. этот показатель вырос с 1027 ед., до 1382 ед., то в 2016г. он вновь снизился, причем ниже уровня пятилетней давности, составив 1011 единиц. И лишь к 2018 году число выданных патентов на полезные модели вновь выросло, составив 1425 ед., что в целом лишь ненамного превысило уровень 2014 года.

Причин сложившейся ситуаций несколько.

В-первых, многие организации научно-инновационной сферы просто не доводят результаты исследований до статуса объектов интеллектуальной собственности. Причинами этого может быть, как недостаточное качество разработок, так и отсутствие мотивации у организаций к регистрации созданных ими новшеств.

Во-вторых, серьезной проблемой, тормозящих отдачу от научных исследований, является кадровая проблема, нехватка исследовательского персонала, причем разной квалификации.

Общая численность персонала, занятого исследованиями и разработками в макрорегионе «Северо-Запад», еще в 2005г. была около 105 тыс. чел. В последующие годы она устойчиво снижалась (в 2010г. – 95826 чел.) и лишь в последние несколько лет вновь наметился слабый рост (в 2014г. – 96726 чел., в 2015г. – 98062 человек).

Но затем рост остановился, и вновь стала действовать тенденция снижения численности исследователей и разработчиков: в 2016г. – 95118 чел., в 2017г. – 94525 чел., в 2018г. – 91658 человек.

При этом в общей численности исследователей и разработчиков удельный вес докторов наук составляет около трех процентов, кандидатские степени имеет 9,6% исследователей и разработчиков.

Еще более серьезной проблемой является неуклонное старение научных кадров высшей квалификации. По некоторым оценкам, удельный вес научных работников пенсионного возраста (старше 60 лет) составляет порядка 35%.

Все это говорит о том, что для достижения ориентиров научно-технологической модернизации страны необходимо решить еще комплекс проблем, главной из которых является проблема кадрового обеспечения научных исследований и инновационных процессов на производстве. Непосредственно перед научно-инновационной сферой также стоит целый ряд задач, важнейшей из которых является создание механизмов привлечения в науку выпускников вузов, укрепление материально-технической, лабораторной, ресурсной базы, налаживание тесного взаимодействия с производством.

Список литературы:

1. Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации. Утв. Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642.
2. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. №204.
3. Паспорт национального проекта «Наука». Утвержден по итогам заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года.
4. Иванов С.А. Управление трудовым потенциалом региона в контексте инновационного развития экономики // Вестник образования и развития науки Российской академии естественных наук, 2017, № 1, стр. 5-14.
5. Афанасьева Н.В., Иванов С.А., Шматко А.Д. Формирование кадрового потенциала инновационной экономики – СПб.: Изд-во СЗТУ, 2011. – 176 с.
6. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2019: Стат. сб. / Росстат. – М., 2019.

Анализ основных тенденций развития рынка медицинского туризма в РФ

Активное формирование и развитие рынка медицинского туризма в РФ, по сравнению со многими развитыми странами, началось лишь в первой половине XXI века, что было обусловлено целым рядом обстоятельств, к числу которых можно отнести:

- негативное влияние на общие тенденции формирования рынка медицинского туризма в долгосрочной перспективе оказал распад СССР, что привело к значительному отставанию российского сегмента данного рынка от зарубежных конкурентов как в материально – техническом оснащении, так и в подготовке квалифицированных кадров, которых не устраивал уровень оплаты труда и сами условия, в которых приходилось работать в начале 90-х гг.,

- как следствие первого обстоятельства – существенный отток кадров из отрасли как в другие сегменты национальной экономики, прежде всего торговлю и бытовое обслуживание населения, так и их эмиграция в иностранные государства, в том числе для продолжения работы на рынке медицинских услуг,

- значительное снижение объёмов финансирования системы здравоохранения со стороны государства, что было вызвано как последствиями целой череды экономических кризисов, так и тенденцией сокращения государственных расходов на социально значимые сферы общественного воспроизводства,

- общее снижение уровня жизни и благосостояния населения, что привело к значительному сокращению расходов на непродовольственные товары и услуги, в целом низкий спрос как на платные медицинские услуги, так и на услуги в области туризма и рекреации,

- наиболее обеспеченные слои населения, которые потенциально могли бы формировать спрос на услуги медицинского туризма на национальном рынке, предпочитали оферты зарубежных конкурентов из стран со сложившимся уровнем имиджа и инфраструктуры данного вида туризма (Швейцария, Израиль, Германия и т.д.),

- негативный имидж отечественных клиник и других лечебных заведений в СМИ, что, с одной стороны, определялось реальным ухудшением ситуации на медицинском и туристском рынках, а с другой – являлось общей тенденцией того времени, связанной с нагнетанием обстановки и принижением уровня и качества отечественной продукции и услуг, что негативно сказывалось как на возможности ведения предпринимательской

деятельности в стране, так и давало дополнительные преимущества зарубежным фирмам-конкурентам [4].

Улучшение ситуации на рынке отечественного медицинского туризма наблюдается лишь после 2005-2007 г. г., что также обусловлено целым рядом положительных моментов в российской экономике и обществе, в целом. Ключевым импульсом для развития рынка медицинского туризма в России стала реализация таких крупномасштабных национальных проектов как «Здравоохранение» и «Демография», основное действие которых направлено на модернизацию национальной системы здравоохранения и повышения качества жизни населения. Вместе с тем, обновление материально-технической базы медицинских учреждений, повышение уровня требований к качеству, доступности и своевременности оказания медицинских услуг, поддержка реализации программ ординатуры, аспирантуры и постдипломного образования создали устойчивый базис для наращивания экспортных возможностей сферы здравоохранения посредством создания и реализации программ медицинского туризма, а также расширения внутреннего рынка [2].

По статистическим данным Российской Ассоциации медицинского туризма (АОММТ) в 2017 году Россию посетило более 110 тыс. зарубежных туристов с целью получения медицинских услуг по различным видам и направлениям. В 2017 году рост объемов туристских потоков составил около 30% по сравнению с предыдущим периодом [6].

На долю РФ в последние годы приходилось около 1% от совокупного объема услуг, оказываемых на мировом рынке медицинского туризма. В таблице 1 представлен объем въездного туристского потока в Россию по основным направлениям медицинского туризма по состоянию на 2017 г.

Таблица 1 – Объем въездного туристского потока в Россию по основным направлениям медицинского туризма, 2017 г. [7]

Направление медицинско-го туризма	Объем въездного туристского потока	
	Величина туристского потока, тыс. человек	Доля от общей величины туристского потока, %
Стоматология	48	44
Гинекология и урология	27,5	25
Пластическая хирургия	11	10
Ортопедия	4,4	4
Офтальмология	11,2	10
Кардиология	4,4	4
Косметология	3,3	3
Итого	110	100

Как видно из представленных данных, наибольший спрос у иностранных туристов вызывают стоматологические услуги (благодаря высокому уровню предложения как государственных, так и частных компаний при относительно низкой цене по сравнению с показателями мирового рынка), гинекология и урология (благодаря высокой квалификации медицинского и обслуживающего персонала, невысокой стоимости размещения при относительно невысоком уровне качества), пластическая хирургия и офтальмология (благодаря эффекту масштаба от проведения типовых, относительно недорогих операций).

Вполне очевидным является и распределение иностранных туристов по регионам прибытия:

- 70 % – выходцы из стран СНГ (традиционно высокий имидж российских медицинских учреждений в большинстве стран постсоветского пространства, отсутствие языковых барьеров, сложностей в осуществлении межкультурных коммуникаций, относительно невысокий уровень стоимости при удовлетворительном уровне качества услуг),

- 13 % – Прибалтика и страны Скандинавии (отчасти схожие мотивы для совершения поездки, как и в случае стран СНГ, а также фактор географической близости, возможностей приграничного сотрудничества, высоким уровнем качества оказания медицинских услуг в Санкт-Петербурге как основной дестинации прибытия),

- 17 % – остальные туристы, по преимуществу из стран Центральной и Восточной Европы, а также из региона Южной и Юго-Восточной Азии [5].

Наиболее популярными туристскими дестинациями в области медицинского туризма следует признать г. Москву, г. Санкт-Петербург, крупнейшие города Сибирского и Дальневосточного федеральных округов, на которые приходится около 95% от общего числа иностранных туристов. Следует заметить, что туристские дестинации Сибири и Дальнего Востока весьма востребованы у посетителей из Китая, Вьетнама, Южной Кореи с точки зрения получения стоматологических услуг и осуществления процедур ЭКО (поиск и достижение оптимального соотношения таких параметров как высокий уровень качества услуг, доступность, средний уровень стоимости услуг, возможность послеоперационного обслуживания) [3].

Наиболее популярными направлениями выездного медицинского туризма среди россиян являются такие страны с развитой туристской и медицинской инфраструктурой как Германия и Израиль, которые несмотря на высокую стоимость оказания услуг и определенные сложности, связанные с выполнением обязательных туристских формальностей, в том числе получение визы (ФРГ) весьма популярны не только у лиц с высоким уровнем достатка, но и у среднего класса за счет получения кредитных средств, спонсорства и действия благотворительных программ. Дополнительным преимуществом следует признать наличие профессиональных

кадров, владеющих русским языком и получившим еще советское образование высокого уровня [1].

К сожалению, в связи с отсутствием четкой системы статистического учета весьма сложно в количественных показателях оценить ситуацию на рынке внутреннего медицинского туризма, однако и здесь можно говорить об увеличении туристских потоков в связи с общим повышением уровня благосостояния российских граждан.

Список литературы:

1. Беляева Е. Медицинский туризм: почему иностранцы лечатся в России, а россияне – за границей //Forbes. 14.08.2018. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/biznes/365591-medicinskiy-turizm-pochemu-inostrancy-lechatsya-v-rossii-rossiyane-za-granicey> (дата обращения 18.08.2020)
2. Жуковская И.Ф., Наумова И.В. Медицинский туризм: проблемы и перспективы развития в России // Наука и бизнес: пути развития. 2019. № 2 (92). С. 230-233.
3. Какабадзе Э.Ю., Карпова Г.А. Преимущества и ключевые проблемы развития медицинского и лечебно-оздоровительного туризма в странах СНГ. //Вестник Национальной академии туризма. 2019. № 2 (50). С. 41-43
4. General Report «How Attractive Is Your Destination for Medical Tourism?» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://medicaltourismassociation.com/> (дата обращения 14.08.2020)
5. Официальный сайт Федерального агентства по туризму [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.russiatourism.ru/> (Дата обращения 19.08.2020).
6. Официальный сайт Российской Ассоциации медицинского туризма (АОММТ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rmta.ru/>(Дата обращения: 23.08.2020)
7. Официальный сайт Medical Travel Association [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.medicaltourism.com> (Дата обращения: 15.08.2020).

Е.В. Игнатова, стажёр СПбГЭУ

Особенности формирования и развития кадрового обеспечения рынка медицинского туризма

Развитие рынка медицинского туризма, наряду с необходимостью учета возможных изменений факторов внешней среды, должно происходить за счет интенсификации использования внутренних ресурсов, преж-

де всего, факторов производства, к числу которых, в соответствии с постулатами экономической теории, необходимо отнести трудовые ресурсы, совокупность которых образует кадровое обеспечение медицинского туризма [1].

В связи с этим особую актуальность приобретает вопрос формирования и развития такого кадрового обеспечения медицинского туризма, которое было бы адаптировано к особенностям и специфике современных тенденций туристского рынка с одновременным сохранением высокого качественного уровня оказания медицинских услуг вне зависимости от финансовых возможностей потенциальных туристов. По мнению авторов, с точки зрения обеспечения комплексности и системности методических подходов к трудовым ресурсам на рынке медицинского туризма, можно выделить два основных направления, связанных с кадровым обеспечением:

- формирование и воспроизводство кадрового обеспечения рынка медицинского туризма (включает в себя подготовку специализированных кадров, способных оказывать медицинские услуги на высококачественном уровне в соответствии с современными технологиями и обладающих универсальными компетенциями в области организации и управления туристской деятельностью). Описанная выше функция, в большей степени, должна находиться в ведении органов государственной власти, которые должны, напрямую или косвенно посредством использования различных инструментов воздействия макроэкономического и административного характера, определять целевые ориентиры и структуру рынка труда в области медицинского туризма как специфического сегмента туристской индустрии, тесно связанного с системой общественного здравоохранения и сектором оздоровительных услуг различного характера.

- развитие кадрового обеспечения рынка медицинского туризма (формирование и освоение новых, адаптированных к текущим условиям и особенностям как туристского рынка, так и медицинской сферы, компетенций, навыков и умений, которые позволили бы обеспечить конкурентные преимущества на рынке как самому специалисту, так и той организации или учреждению, в котором он осуществляет свою трудовую деятельность). В данном случае ответственность за развитие кадрового обеспечения рынка медицинского туризма находится в сфере интересов и возможностей предпринимательского сектора.

В целом, можно говорить о существовании прямой зависимости между развитием рынка медицинского туризма и наличием профессиональных медицинских кадров в том или ином регионе или стране. В подтверждение данной гипотезы можно привести статистические данные об уровне обеспеченности медицинскими работниками высшей категории на 1000 жителей в странах-лидерах на рынке медицинского туризма (рисунок 1).

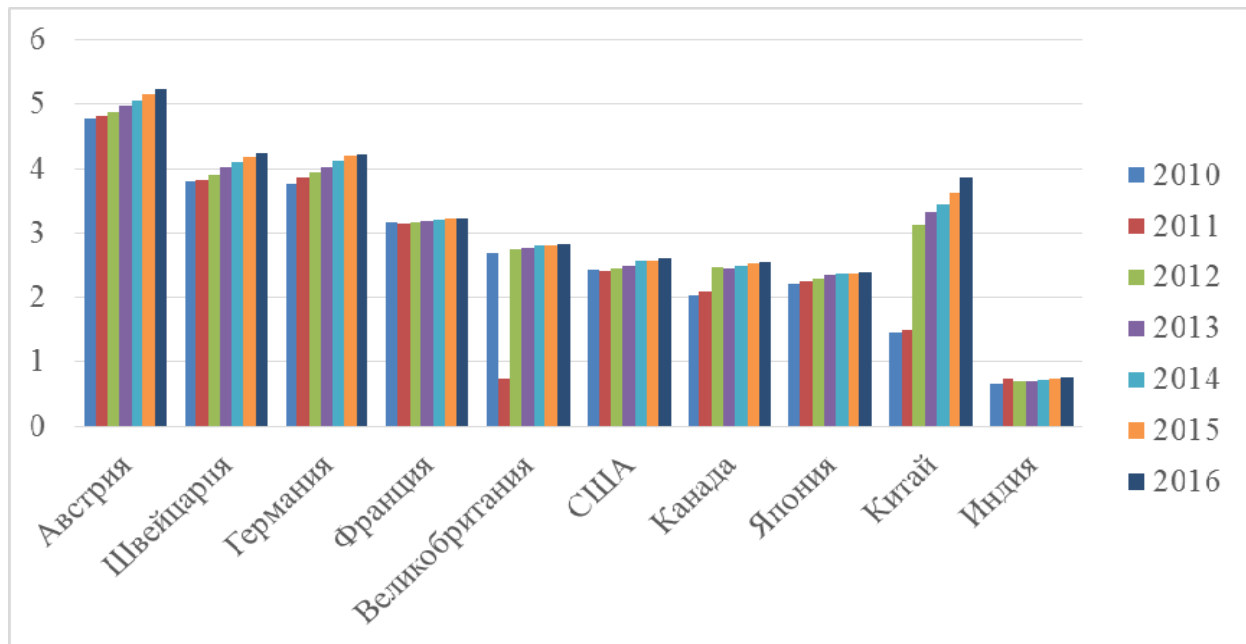


Рисунок 1 – Уровень обеспеченности медицинскими работниками на 1000 жителей в странах-лидерах на рынке медицинского туризма [5], [6]

Стоит отметить, что для европейских стран-лидеров в медицинском туризме характерна положительная динамика по данному показателю – с каждым годом в таких странах как Германия, Франция, Великобритания количество врачей постоянно возрастает.

В нашей стране ситуация несколько хуже – в 2018 году в России насчитывалось 548,8 тысячи врачей и 1,266 млн человек среднего медперсонала. Кроме того, в 2019 году в России насчитывалось более 264,7 тысячи человек младшего медперсонала. Больше всего таких работников было в Крыму (18,3 тысячи человек), Московской области (15,9 тысячи) и Санкт-Петербурге (10,7 тысячи), меньше всего снова в Ненецком АО (47 человек), Чукотском АО (105 человек) и Еврейской автономной области (630 человек). В январе 2020 года вице-премьер РФ Татьяна Голикова заявила, что в 2020 году в систему здравоохранения планируется привлечь дополнительно 9,2 тысячи врачей и почти 16 тысяч человек среднего персонала. На оплату труда вновь принятых сотрудников в бюджете ФФОМС предусмотрено 18,3 млрд рублей [7]. Таким образом, принятые меры позволят повысить уровень обеспеченности медицинскими работниками на условное количество жителей страны (расчетная единица в 1000 человек), что создаст дополнительные условия для развития рынка медицинского туризма.

Важно подчеркнуть, что кадровое обеспечение медицинского туризма предполагает разделение на ряд отдельных групп трудовых ресурсов, каждая из которых имеет специфические черты и играет различную роль в организации рынка медицинского туризма с точки зрения значения для

потребителя и реализуемых функций в процессе предоставления комплексной туристской услуги [2].

К числу основных категорий персонала, задействованного в формировании кадрового обеспечения рынка медицинского туризма, можно отнести:

- квалифицированный медицинский персонал, предоставляющий медицинские услуги с использованием соответствующей инфраструктуры и оборудования,
- вспомогательный и обслуживающий персонал, деятельность которого связана с подготовкой, проведением и контрольными процедурами в процессе оказания медицинских услуг,
- персонал, осуществляющий организацию туристских потоков, формирующий и распределяющий на основе принятия определенных управленческих решений ресурсы медицинского туризма, способный к принятию антикризисных мер и руководству в условиях ухудшения социально-экономической ситуации в индустрии туризма,
- кадровые ресурсы агентских компаний, задача которых обеспечить взаимосвязь между потенциальными потребителями – туристами и медицинскими учреждениями, способными функционировать на исследуемом рынке услуг,
- специалисты, осуществляющие организацию и управление маркетинговой деятельностью в сфере медицинского туризма, прежде всего, с точки зрения продвижения услуг на национальном и международном рынках с использованием современных инновационных технологий и коммуникаций,
- специалисты, осуществляющие образовательную подготовку и определяющие профессиональный рост трудовых ресурсов, занятых в сфере медицинского туризма,
- специалисты и руководящие работники органов государственной власти, в сфере интересов и ответственности которых находится управление сферой рекреацией и туризма, в том числе, непосредственно, медицинский туризм.

Как видно из представленного перечня, каждая из представленных категорий имеет важное значения для успешного функционирования рынка медицинского туризма. Вместе с тем, по мнению авторов, квалифицированный медицинский персонал, предоставляющий высококачественные и инновационные медицинские услуги, а также вспомогательный и обслуживающий персонал, задействованный в непосредственном контакте с пациентами-туристами представляют собой ключевой элемент кадрового обеспечения медицинского туризма. Остальные категории персонала, несмотря на важность выполняемых ими функций на

рынке, являются вспомогательным звеном между клиентами и медицинскими работниками [4].

По мнению авторов, ключевой проблемой развития кадрового обеспечения в сфере медицинского туризма в РФ следует признать отсутствие четких механизмов и инструментов формирования и повышения уровня профессиональных компетенций персонала, занятого в организации данного вида туризма. При этом данное утверждение актуально как с точки зрения системы государственного регулирования и поддержки данного сектора туристского рынка в контексте создания образовательного пространства и обеспечения профессиональной подготовки специализированных кадров на федеральном и региональном уровнях, так и с позиций предпринимательских структур, которые должны быть заинтересованы в адаптации кадрового ресурса в зависимости от вида, направления и региональной специфики медицинского туризма [3].

При этом, говоря о компетенциях персонала в сфере медицинского туризма, можно выделить две основные группы навыков и умений:

- комплекс компетенций, связанных с непосредственным оказанием медицинских услуг туристам и формируемый в процессе профессионального обучения в среднем и высшем звене образовательной системы страны,
- комплекс компетенций, связанных с реализацией туристских услуг потребителям и организацией взаимодействия с ними в процессе получения медицинских услуг.

Список литературы:

1. Горошко Н.В., Пацала С.В. Россия на мировом рынке медицинского туризма// Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. 2018. № 1 (12). С. 11
2. Карпова, Г.А., Быков, А.Ю. Социальное предпринимательство в сфере услуг: систематизация подходов // Журнал правовых и экономических исследований. – 2017. – № 2. – С. 11-20.
3. Лядова А.В. Медицинский туризм как социальная практика: современное состояние и перспективы развития. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/meditsinskiy-turizm-kak-sotsialnaya-praktika-sovremennoe-sostoyanie-i-perspektivy-razvitiya/viewer> (дата обращения 24.08.2020)
4. Hancock, David The Complete Medical Tourist. Publisher: John Blake Publishing. 2006. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.scirp.org/html/7490.html> (дата обращения 19.08.2020)
5. Официальный сайт Всемирного Банка (The World Bank). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://data.worldbank.org/> (дата обращения 19.08.2020)

6. Официальный сайт Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.oecd.org/> (дата обращения 15.08.2020)

7. Статистические данные о развитии кадрового обеспечения рынка медицинского туризма РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vademec.ru/news/2020/02/10/rosstat-v-2019-godu-v-rossii-rabotali-bolee-565-tysyach-vrachey/> (Дата обращения в 27.08.2020).

М.Р. Имзалиева, аспирант ИПРЭ РАН

Социально-экономические условия инновационной деятельности в Южном Федеральном округе

Успешное развитие национальной экономики возможно только на основе рационального баланса в размещении интеллектуальных, природных и производственных ресурсов по территории страны, что обеспечивается равными условиями проживания, одинаковыми возможностями для жителей в качественной социализации и производственной деятельности. Недостаточные темпы социально-экономических трансформаций для российских реалий в значительной степени связаны с отставанием в развитии обширных удаленных регионов, с историческими традициями и национальной ментальностью.

Современный мир характеризуется постоянно возрастающей информационной и логистической доступностью, но одновременно и усилением проблем неравенства в политических, финансовых и социальных сферах [1]. Для российской действительности факторы неравенства серьезно проявляются в социальных условиях для населения различных субъектов Федерации из-за территориальной удаленности, культурно-исторических традиций и климатических различий. В результате, социально-экономическое развитие и общественные отношения на обширных российских просторах характеризуются нарастающим противоречием между цивилизационной концентрацией и дифференцированием социального комфорта.

Вместе с тем, модернизация всех сфер жизнедеятельности, внедрение новаций в традиционные предприятия и появление новых технологических направлений естественным образом создают как необходимость, так и возможность улучшения качества жизни, совершенствования структуры занятости населения и профессионального образования на всех территориях страны. Усиливается дисбаланс между неуклонно устаревающей

производственной и социальной инфраструктурой и нарастающими потенциальными передовых технологических укладов, складываются новые общественные отношения.

Широкий информационный обмен при недостаточной инфраструктурной и социальной обеспеченности усиливает психологическую неудовлетворенность населения периферийных территорий, ограничивает потенциалы молодежи, приводит к неадекватной миграции и ускоренному перемещению в крупные города, нарушает равномерное пространственное развитие.

Как результат, сохранение сложившегося уклада жизни и ориентация на традиционное потребление природных ресурсов в периферийных регионах при отсутствии инновационного развития, научно-образовательного роста населения и формирования современного качества жизнеобеспечения неизбежно приводит к усилению диспропорций в распределении жителей страны и деградации удаленных от центра территорий.

Необходимо не только рациональное хозяйствование, рост эффективности использования имеющегося ресурсного потенциала, но выравнивание с учетом современных требований социального уровня различных территорий с сохранением уже сложившихся профилей экономической специализации.

Указанная проблема всегда существовала и в нашей стране из-за ее большой территории, климатических, ресурсных и культурно-исторических различий, но динамизм мировых социально-экономических изменений делает влияние этой проблемы особенно существенным.

В условиях нашей страны достижение реального выравнивания качества жизни в крупных городах и на периферийных территориях может быть обеспечено только за счет принятия специальных государственных мер на основе эффективной экономической политики, серьезного финансирования и рационального управления, ответственно-патриотического настроя населения и его высокого образовательного уровня. Обеспечение ускоренного социально-экономического развития периферийных территорий должно, в частности, подкрепляться расширением доступности и повышением качества образования, совершенствованием для жителей структуры занятости, созданием профильных и высокопроизводительных рабочих мест.

Лидирующие возможности российских регионов и уровень их инновационности объективно обусловлены имеющимся на их территории ресурсным потенциалом, включающим собственно территорию с запасами полезных ископаемых, профилем производственных мощностей, созданным энергетическим комплексом и транспортными коммуникациями, научной и образовательной компонентами, уровнем культуры и профес-

сиональной подготовки населения. Качество использования имеющегося ресурсного потенциала обеспечивается как долговременными факторами: сложившимся социально-культурным пространством, системой институтов управления и коммуникации, географическим положением и климатическими условиями, так и весьма нестабильными и меняющимися обстоятельствами, такими как политическая ситуация, наличие собственных или привлекаемых финансовых средств [2].

До настоящего времени большинство российских регионов участвуют в глобальной экономике через добычу, переработку и экспорт полезных ископаемых, частично получая источник реинвестиций в инфраструктурное развитие, приобретение продуктов и технологий после общефедерального распределения доходов. Эта сфера сохранит свою значимость при условии перехода к высоким производственным переделам на основе современной институциональной среды, эффективных сберегающих технологий, при обеспечении жестких экологических стандартов и формировании единого комплекса «исследования-технологии-внедрение».

Решение задачи по закреплению населения на удаленных территориях с перспективой комфортного проживания базируется на системной работе по созданию возможностей для привлекательного трудоустройства, культурного развития и повышения квалификации при условии строительства качественного жилья, инженерной и транспортной инфраструктуры, обеспечению современного уровня образования и медицины.

Поскольку в развивающемся мире все большую роль играет знание, которое становится важнейшей составляющей экономического пространства и основным производственным ресурсом [3], то основой для развития территорий и инновационности происходящих изменений становится обеспеченность в высококвалифицированных и социально ответственных кадрах, доступность для такой категории жителей научных достижений, их участие в интересных для территории исследованиях и разработках, а также увеличение доли специалистов, способных не только эффективно внедрять на территориях проживания, удаленных от ведущих национальных научно-образовательных центров, современные идеи, технологии и материалы, но и генерировать новые практические приложения.

Традиционной формой такого взаимодействия является подготовка местных кадров высшей квалификации через аспирантуру, что, по-видимому, может использоваться как фактор и критерий инновационного развития территорий, показатель реального состояния и перспектив социально-экономических процессов, несмотря на значительные деформации в

этой отлаженной системе после преобразований, начатых в 2013 году, когда аспирантура в России, к сожалению, стала всего лишь третьим уровнем высшего образования.

В результате с 2010 до 2018 год общая численность аспирантов уменьшилась на 42,3%, прием в аспирантуру упал в два раза, а число организаций, имеющих аспирантуру, сократилось в 1,3 раза. Около 90% от общей численности аспирантов сегодня обучаются в вузах, а количество участвующих в подготовке аспирантов научных организаций постоянно сокращается [4].

Состояние этой деятельности в федеральных округах в основном определяется наличием традиционно сложившихся научно-образовательных центров и характеризуется отрицательной динамикой, что негативно отражается на социально-экономических характеристиках и инновационных потенциях регионов. Вместе с тем, мировой опыт свидетельствует об опережающем технологическом развитии тех стран, где созданы льготные условия для формирования и дальнейшей деятельности научной и технической элиты.

Для оценки указанной выше взаимосвязи можно использовать рейтинговые данные Агентства инновационных регионов России по ключевым параметрам инновационной сферы [5], что демонстрируется на рис.1 для субъектов РФ, входящих в состав Южного федерального округа.





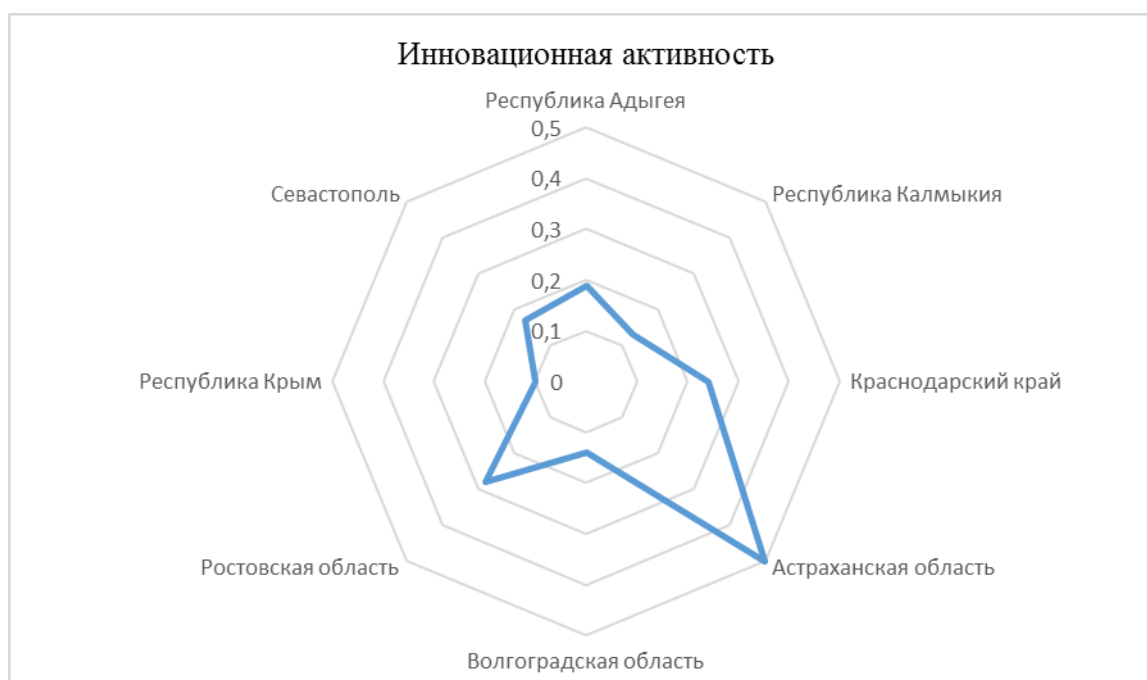


Рисунок 1 – Расчетные диаграммы достигнутых уровней для субъектов РФ, входящих в состав Южного федерального округа, по направлениям: научные исследования и разработки, инновационная деятельность, социально-экономические условия инновационной деятельности, инновационная активность

Далее сопоставлялись параметры экономической ситуации и данные по подготовке перспективного научно-образовательного персонала, а также инновационная активность и численность подготавливаемых научно-педагогических кадров высшей квалификации.

На рис.2 представлено качественное сравнение инновационной активности в субъектах РФ, входящих в состав Южного федерального округа, с численностью подготавливаемых в этих регионах научно-педагогических кадров высшей квалификации (аспирантов). Как базовая для построения графика принята численность научно-педагогических кадров высшей квалификации (аспирантов) в Ростовской области равная 2606 чел. (=1).

Очевидна взаимосвязь между уровнем инновационной активности региона и масштабом привлечения его жителей к творческой, исследовательской деятельности.

Южный федеральный округ образован в 2000 году с центром в Ростове-на-Дону, с 28 июля 2016 года в состав округа вошли Республика Крым и город Севастополь, численность населения округа на 1 января 2019 года составила 16454,6 тыс. человек (11,21% от численности населения РФ) [6].

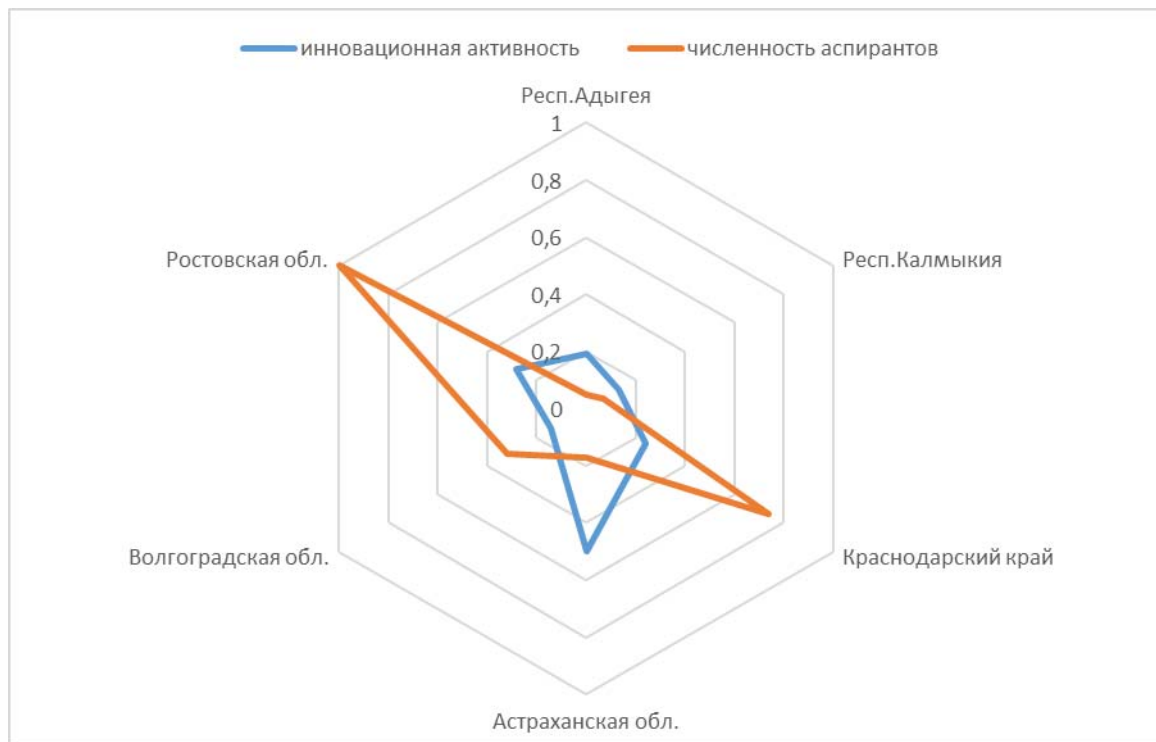


Рисунок 2 – Качественное сравнение инновационной активности в субъектах РФ, входящих в состав Южного федерального округа (без Крыма и Севастополя), и численности подготавливаемых в этих регионах научно-педагогических кадров высшей квалификации (аспирантов)

Как отмечено в исследовании Центра проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования [7], от экономического состояния общества во многом зависит здоровье народа и демографическая ситуация, а, с другой стороны, сам экономический результат есть итог применения человеческих ресурсов и трудовой деятельности. Более того, экономический рост, в конечном счете, нужен для создания условий развития человека, повышения качества его жизни.

В наступившей цифровой реальности радикальные технологические возможности сочетаются с высочайшим уровнем неопределенности результатов их реализации, при этом технологизация личного пространства приводит к значительным изменениям в обществе. В этом контексте особую важность приобретает формирование приоритета интеллектуальной деятельности, стимулирование роста в обществе количества творческих социально активных личностей, качественное образование и постоянное профессиональное совершенствование.

В нашей стране весьма остро стоит задача обеспечения рационального баланса между концентрацией интеллектуальных и производствен-

ных ресурсов в крупных агломерациях и на обширных территориях с уравниванием условий и возможностей.

Для Центрального и Северо-Западного федеральных округов важную роль играет наличие таких сложившихся научно-образовательных центров как Москва и Санкт-Петербург, соответственно исследовательские функции смещаются в их сторону. Вместе с тем, табл.1 демонстрирует относительно равномерное распределение студентов вузов по российской территории, но интерес к аспирантуре явно выше в Центральном и Северо-Западном федеральных округах [8]. Наличие в Сибирском федеральном округе интеллектуальных центров, в первую очередь – в Новосибирске, отражается повышенной долей и студентов вузов, и вовлеченных в исследования специалистов.

Таблица 1 – Удельная численность студентов
(бакалавриат, специалитет, магистратура)
и аспирантов в федеральных округах

Федеральный округ	Численность жителей, тыс. чел.	Удельная численность студентов по отношению к численности жителей, %	Удельная численность аспирантов по отношению к численности:	
			студентов, %	жителей, %
Центральный	39378	3,3	2,9	0,095
Северо-Западный	13972	3,0	2,9	0,087
Южный	16455	2,5	1,6	0,041
Сибирский	17173	3,3	1,7	0,057
Уральский	12350	2,9	1,4	0,041
Приволжский	29397	3,2	1,4	0,046
Северо-Кавказский	9867	2,2	1,4	0,031
Дальневосточный	8189	2,9	1,2	0,036

В табл. 2 приведено распределение удельной численности студентов (бакалавриат, специалитет, магистратура) и аспирантов по субъектам Федерации, входящим в состав Южного федерального округа.

Таблица 2 – Удельная численность студентов
(бакалавриат, специалитет, магистратура) и аспирантов
на территориях Южного федерального округа

Субъект Федерации	Численность жителей, тыс. чел.	Удельная чис- ленность студен- тов по отноше- нию к численно- сти жителей, %	Удельная численность аспирантов по отношению к численности:	
			студентов, %	жителей, %
Республика Ады- гея	454,7	2,9	1,0	0,030
Республика Кал- мыкия	272,6	3,0	2,1	0,065
Республика Крым	1911,8	2,1	1,3	0,026
Краснодарский край	5648,2	2,0	1,6	0,034
Астраханская об- ласть	1014,1	2,9	1,5	0,043
Волгоградская область	2507,5	2,4	1,3	0,033
Ростовская об- ласть	4202,3	3,2	1,9	0,062
город Севасто- поль	443,2	3,2	0,8	0,026

Наибольшую удельную численность студентов по отношению к численности жителей демонстрирует Ростовская область, как центр федерального округа, концентратор управленческих и образовательных функций, а также город Севастополь. По удельной численности аспирантов по отношению к численности жителей и студентов лидирует Республика Калмыкия, затем – Ростовская область. Калмыкия – регион с развитым научным и образовательным потенциалом, имеющий богатые исторические традиции, где в сфере образования занято свыше 14 тысяч человек, это – первый регион России, где начиная с 1993 года шахматы были введены в качестве школьного предмета.

Во всем мире ключевой тенденцией пространственного развития остается ресурсная концентрация в крупных центрах и повышение соци-

ально-экономической роли крупных городов. К началу XXI века в нашей стране сформировалось около 40 больших агломераций, в которых численность населения растет, хотя численность населения городов, где проживает менее 100 тысяч жителей, и сельских территорий устойчиво снижается. Стратегией пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года [9] 20 агломераций отнесены к перспективным территориям экономического роста национального уровня, три из которых расположены в Южном федеральном округе: Ростовская, Волгоградская и Краснодарская [10].

Мировые процессы характеризуются активной урбанизацией, базируются на концентрации интеллектуальных ресурсов и расширении использования наукоемкого ресурсосберегающего производства, однако одновременно, усиливаются тенденции к сохранению природы и обеспечению социального комфорта для каждого жителя планеты. Рациональный учет разнонаправленных тенденций обеспечивает сбалансированное развитие всех территорий с учетом их специфики и на основе обеспечения высокого качества жизни населения, доступности науки, образования и культуры.

Список литературы:

1. С.Д. Бодрунов, Дж.К. Гелбрейт. Новая индустриальная революция и проблемы неравенства. – М.: РЭУ имени Г.В. Плеханова, 2017. – 143 с.
2. Е.А. Горин. Ресурсный потенциал социально-экономического развития региона. – Инновационные направления в науке, технике, образовании. – Ч.2. – Смоленск: ООО «Новаленсо», 2016. – С.126-129
3. С.Д. Бодрунов. Ноономика. – М.: Культурная революция, 2018. – С.177
4. <https://iq.hse.ru/news/283623388.html>
5. https://www.nso.ru/sites/test.new.nso.ru/wodby_files/files/document/2018/02/documents/airr17.pdf
6. <http://www.ufo.gov.ru/district/>
7. Государственная экономическая политика и экономическая доктрина России: к умной и нравственной экономике. В 5 томах. – М.: изд-во «Научный эксперт», 2008, т.3, с.1899.
8. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2019: Стат. сб. / Росстат. – М., 2019. – 1204 с.
9. <http://static.government.ru/media/files/UVA1qUtT08o60RktoOXl22JJe7irNxc.pdf>
10. <https://finance.rambler.ru/other/40576485-vlasti-vybrali-20-aglomeratsiy-pod-strategiyu-razvitiya-do-2025-goda-spisok/>

А.М. Коростелева, канд. экон. наук, доцент, доцент СПбГЭУ
А.К. Здравчева, магистрант СПбГЭУ

Формирование перечня показателей, определяющих качество трудовой жизни

В современных условиях развития социально-трудовых отношений, в кризисные периоды развития экономики, актуальным становится вопрос определения перечня показателей, наиболее всесторонне и детально описывающих эффективность трудовой деятельности, принятие решения человеком. Если проводить анализ исследований, то становится понятно, что имеется множество выдвинутых в разные годы понятий, тезисов, предположение или утверждений. В научной отечественной и зарубежной литературе приводятся различные трактовки понятия «качество трудовой жизни». Так, например, в Швеции используется термин «демократизация рабочего места», в Японии – «качество профессиональной жизни», во Франции – «улучшение условий труда» и т. д.

Впервые термин «качество трудовой жизни» был использован в 1972 году Робинсоном на Международной конференции МОТ, который определил его как «...деятельность организации, направленную на удовлетворение потребностей ее работников путем создания механизмов, при помощи которых сотрудник получает полный доступ к процессу принятия решений, определяющих его жизнь на работе» [3]. Американское общество обучения и развития трактует качество трудовой жизни (QWL) как «процесс организации работы, который позволяет своим членам на всех уровнях активно участвовать в формировании среды, методов и результатов организации» [7]. Процесс развития качества трудовой жизни, основанный на ценностях, направлен на повышения эффективности хозяйственной деятельности организаций и улучшения качества жизни общества в целом.

С другой стороны такие ученые как Д. Надлер и Е. Лоулер [6], Фред Лутанс [7], Э. Бейнум [4] утверждают, что качество трудовой жизни это, прежде всего, размышление об организации трудовой деятельности, о влиянии работы на развитие человеческого потенциала, об оценке эффективности труда, об участии сотрудников в решении организационных проблем и принятии решений, о формировании комфортного климата в коллективе, чтобы взаимодействие персонала и технологий приводило к повышению качества трудовой жизни. Ряд ученых и специалистов-практиков полагают, что качество рабочей жизни – это некий уровень счастья и удовлетворенности сотрудников организации своей работой.

Наиболее полное определение приводит профессор, доктор экономических наук Николай Афанасьевич Горелов: «Качество трудовой жиз-

ни – это трудовая деятельность работника на предприятии, которая сама по себе и по своим результатам находится в соответствии с определенными, установленными в трудовом законодательстве и других правовых актах нормами, направленными на предоставление работникам возможностей в полной мере развивать свои творческие способности и рационально их использовать в процессе содержательного труда, участвовать в управлении производством и принятии решений и, кроме того, на создание безопасных для жизни и благоприятных для здоровья условий труда, обеспечение отдыха и свободного времени» [1].

Таким образом, общий подход формирования перечня показателей должен включать все факторы, которые влияют на физическое, социальное, экономическое, психологическое и культурное благополучие работников не только в процессе выполнения отдельных трудовых функций, но и факторы, относящиеся к реорганизации и функционированию организаций в соответствии с ценностями человека и общества. При этом формирование перечня показателей должно проводиться в нескольких направлениях, например:

1. Составление перечня показателей, объективно отражающих справедливое вознаграждение за труд:

- средний уровень доходов работников по отношению к прожиточному минимуму в стране;
- соотношение заработной платы на предприятии и средней заработной платы по стране, области, региону;
- соотношение уровня оплаты труда и цен;
- сумма задолженности по заработной плате в расчете на одного работника;
- сумма социальных льгот из фонда потребления в расчете на одного работника;

2. Формирование группы показателей, необходимых для выявления уровня безопасности и здоровых условий труда:

- коэффициенты условий труда;
- коэффициент профессиональной и общей заболеваемости;
- коэффициент тяжести профессиональной и общей заболеваемости;
- коэффициент профессионального травматизма;
- коэффициент тяжести профессионального травматизма;
- сумма средств, израсходованных на мероприятия по охране труда.

3. Перспективным считается сочетание показателей гибкости трудовой жизни:

- удельный вес прогрессивного оборудования в общем его количестве;
- удельный вес продукции, выпускаемой на прогрессивном оборудовании;
- удельный вес рабочих мест, соответствующих требованиям научной организации труда;
- средняя продолжительность рабочего дня;
- время поездки от дома до работы;
- удельные вес простоев и потерь рабочего времени в общем итоге;
- коэффициент использования рабочего времени (смены);
- количество чел-дней массовых невыходов на работу;
- численность работающих неполное рабочее время или находящихся в отпусках по инициативе нанимателя.

4. Для обобщения оценки комплекса социально-экономических показателей целесообразно рассмотреть группу показателей, характеризующих гуманизацию труда:

- коэффициент текучести кадров;
- коэффициент увольнения по собственному желанию;
- степень удовлетворенности трудом;
- степень уверенности работника в возможности сохранения рабочего места и дохода;
- удельный вес работников, прошедших какое-либо обучение, в их общей численности;
- сумма инвестиций в человеческий капитал в расчете на одного работника.

5. Исходя из специфики современного развития отраслей, комплексов, территорий, демократизации трудовой жизни и опираясь на предложения и высказывания экспертов по определенным проблемам, возможно предусмотреть включение в перечень таких показателей как:

- численность трудящихся, занятых в различных формах управления организацией;
- количество трудовых споров, в том числе урегулированных;
- количество работников, участвовавших в трудовых спорах;
- количество конфликтов, в том числе урегулированных;
- количество работников, участвовавших в конфликтах.

6. Перечень показателей может быть представлен и рядом экономических показателей:

- удельный вес убыточных производств в регионе;
- индекс промышленного производства;

- индекс потребительских цен;
- коэффициент износа основных фондов;
- доля инновационной продукции в общем объеме промышленного производства.

7. Весьма значимым блоком в оценке качества трудовой жизни являются и экологические показатели, например:

- расходы на охрану окружающей среды в бюджете региона, муниципального образования;
- количество отходов;
- объем выбросов в атмосферу;
- объем выплат за загрязнение окружающей среды
- уровень заболеваемости населения

8. Всегда существовала и существует проблема социально-трудовых отношений в обществе, в связи с этим перечень показателей должен быть дополнен группой социальных показателей, а именно:

- естественный прирост населения;
- средняя продолжительность жизни;
- уровень безработицы;
- реальные денежные доходы населения;
- отношение доходов 10% наиболее обеспеченных граждан к работкам 10% наименее обеспеченного населения (коэффициент Джини);
- численность наёмных работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;
- численность работников, работающих на оборудовании, не отвечающем требованиям оплаты труда.

Таким образом, отсутствие специальной статистической отчетности, недостаточность и разбросанность необходимой информации для определения качества трудовой жизни обуславливают создание инструментария для измерения уровня качества трудовой жизни, при этом необходимо уделять внимание используемым в настоящее время методам и методикам оценки качества трудовой жизни.

Список литературы:

1. Политика доходов и качество жизни населения / Под ред. Н. А. Горелова. – СПб.: Питер, 2003. – 653 с.
2. Миляева Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организаций //Ползуновский альманах. – 2009. – № 1. – С.149–154.
3. Третьяк, С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? / С. Третьяк // Бизнес-консалтинг. 2005. № 3. С. 39–43.

4. H. van Beinum. Working on the quality of working life: Developments in Europe— Springer, 2011. – 396 p.

5. Luthans, Fred. Organizational Behavior. – New York: McGraw Hill Co., 2005. – 9th edition.

6. Nadler, D. A., & Lawler, E. E. Quality of work life: Perspectives and directions. // Organizational Dynamics. 1983. 11(3), p. 20–30.

7. Quality of Work Life: it's Meaning and Definition | Employee Management [Электронный ресурс]: Your article library. – Режим доступа: URL <https://www.yourarticlelibrary.com/employee-management/quality-of-work-life-its-meaning-and-definition-employee-management/26112> (дата обращения: 01.11.2020).

А.М. Коростелева, канд-т экон. наук, доцент, доцент СПбГЭУ
И.Г. Кожин, магистрант СПбГЭУ

Конструирование индикативной системы оценки человеческого потенциала

Анализ литературных источников рассматривающих системы индикаторов оценки человеческого потенциала показывает, что в настоящее время единая методология не определена, в этой связи возникает дилемма: либо проводить оценку состояния человеческого потенциала на основании нескольких универсальных показателей или на основании широкого круга взаимодополняемых (комплементарных) и взаимозаменяемых показателей (субституты). Система индикаторов оценки уровня развития человеческого потенциала должна предусматривать текущее состояние экономики, тенденции и перспективы развития экономической системы, иметь содержательные и структурные компоненты анализа.

Рассматривая основные направления индикативного анализа человеческого потенциала, предполагается определять варианты конструирования индикативной системы, например: блок постоянных параметров оценки, векторный блок развития человеческого потенциала, блок защищенности от опасных действий и решений, блок реализации интересов, блок прогнозируемого уровня развития человеческого потенциала и другие.

Как правило, под индикатором понимается информационная система, отображающая изменение параметров исследуемого процесса или состояния объекта в форме, наиболее удобной для непосредственного восприятия человеком визуально, акустически, тактильно или другим легко интерпретируемым способом.

Индикатор может рассматриваться как *функция*, устанавливающая принадлежность человеческого потенциала к элементам фундаментальной науки. Фундаментальный анализ предлагает методику определения ключевых параметров информационного обеспечения экономического процесса или явления, основанную на общих данных определения количества и стоимости человеческого потенциала, представляет собой метод классификации факторов, способных оказать воздействие на будущее человеческого потенциала. В этом аспекте могут быть выделены опережающие, совпадающие и запаздывающие индикаторы [5, с.78].

Индикаторы социально-общественной значимости человеческого потенциала должны быть доступны наблюдению и измерению характеристики изучаемого объекта и позволять судить о других характеристиках человеческого потенциала, отчасти недоступных непосредственному исследованию. Наиболее часто анализируется динамика потребительского и сберегательного потребления, текущего и будущего благосостояния, инвестиционной активности, реальных денежных доходов, инфляционных процессов и др. Стратегической целью государственной политики в области социально-трудовых отношений и развития рынка труда является создание условий для обеспечения российской экономики высокопрофессиональными кадрами и повышения эффективности их использования [4, с.438].

Индикативная схема оценки человеческого потенциала полезна для наглядного сообщения о состоянии объекта. Ниже на рисунке 1 приведена одна из возможных графических интерпретаций состояния и развития человеческого потенциала [3, с.15].

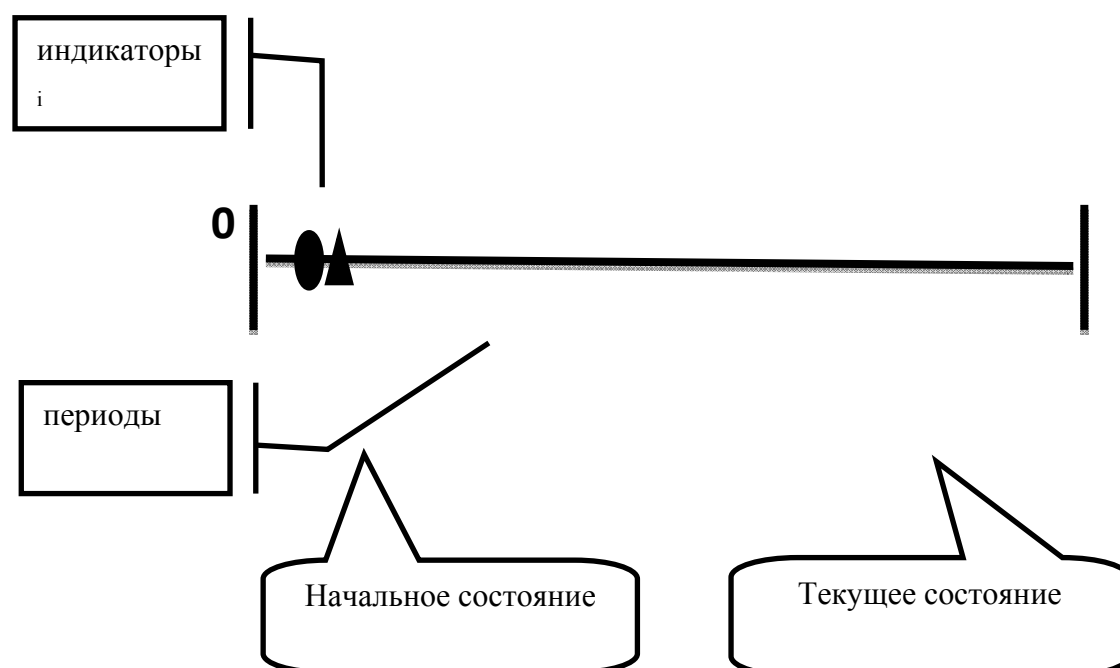


Рисунок 1 – Состояние и развитие человеческого потенциала

Индикатор как элемент системы признаков, позволяющих оценить состояние социально-трудовых отношений, применяется при построении и анализе экономико-математических моделей активности человека. В качестве примера может служить концепция «экономического человека», которая впервые возникла в классической политэкономии. Данное понятие описывает не отдельного конкретного человека, а некую идеальную модель, которая позволяет лучше разобраться в поведении и действиях экономических субъектов [2, с. 17]. Усовершенствованную модель экономического человека в современной экономической науке можно представить как матрицу, в которой строки отражают тип модели, а столбцы – экономические особенности или проблемы становления потенциала (таблица 1).

Таблица 1 – Особенности моделей экономического человека

Методологические подходы	Особенности экономически активного человека		
ADON – человек благородный	Альтернативный	Дезинтегрирующий	Порождающий
RREEMM - человек экономический	Изобретательный	Оценивающий	Максимизирующий
SRSМ – человек социально-институциональный	Высококультурный	Профессиональный	Непрерывно рискующий

Индикатор уровня человеческого потенциала как некоторое пороговое значение позволяет интерпретировать оптимальность состояния, например, применив положения концепции экономического человека (таблица 1) и выполнив анализ динамики ряда статистических показателей, модель экономически активного представителя рабочей силы в современном экономическом развитии России имеет следующую интерпретацию:

А. Состав конкретных внешних факторов и взаимосвязей:

- рост благосостояния – слабый;
- альтернативность выбора – не высокая;
- особенность экономического поведения – человек *дезинтегрирующий*.

В. Выбор наиболее выгодного сочетания имеющихся возможностей:

- ограничения преобладают над предпочтениями;

- цена благ растет быстрее, чем величина дохода;
- особенность экономического поведения – человек *оценивающий*.

С. Рациональность выбора:

- удаленность от оптимизации поведения на рынке труда;
- непоследовательное поведение;
- особенность экономического поведения – человек *немаксимизирующий*.

Д. Приобретение дополнительной информации:

- уровень образования – средний;
- квалификация практически не изменяется;
- особенность экономического поведения – человек *непрерывно рискующий*.

Таким образом, если усилить творчество, изобретательность, развить навыки научного характера, то российского представителя рабочей силы можно будет отнести к типу RREEMM – человеку экономическому, которому свойственны изобретательность, аналитическое мышление и максимизация полезности (таблица 1).

Индикаторы уровня человеческого потенциала как средство, предназначенное для установления наличия определённой зависимости с учетом исторического развития, могут формироваться посредством методологии эмпирической верификации. Под верификацией чаще всего понимается исследование того, какой вид должна принять некоторая функция Y , зависящая от X , чтобы другая функция F , зависящая от Y имела наибольшее или наименьшее значение. На первом этапе верификации определяются критерии важнейших экономических процессов, т. е. признаков, по которым можно определить объект или явление, например, оценку экономического роста. На втором этапе в рамках каждого критерия определяются показатели, т.е. числовые характеристики какого-либо свойства экономического объекта, например, устойчивость экономического роста и развития, стабильность цен, эффективная занятость, выравнивание эффектов и др. Следующий этап предусматривает наличие границ пороговых значений, вычисление темпов приращения количественных показателей, например: предельная склонность, предельная полезность, мультипликатор.

Система конечных показателей, непосредственно отражающих состояние человеческого потенциала, может быть представлена агрегированными индикаторами от международного сравнения до персонализированной оценки человеческого потенциала.

Неотъемлемой частью индикативной системы являются международные индикаторы, такие как обеспечение стабильности макроэкономического развития, уровень развития общественных институтов, эффективность образования и социальной политики, ограждение от стихий и эпи-

демий, минимизация убытков от опасных действий международных организаций. В чистом виде в отношении экономики России эта группа индикаторов применяется ограниченно в силу различий интерпретации аналогичных результатов.

Национальные индикаторы также могут иметь несопоставимость из-за низкого качества мониторинга и достоверности исходной статистической базы: индикаторов создания знаний, индикаторов качества человеческих ресурсов, индикаторов рыночной отдачи от человеческого потенциала и др.

Региональные индикаторы отражают прежде всего вовлеченность в процесс реализации человеческого потенциала от генерирования знаний и идей до конкурентоспособности. Регионы классифицируются с учетом множественных факторов, каждый из которых может быть представлен индикаторами.

Отраслевые индикаторы характеризуют структуру внутренних ресурсов, соотношение конкурентоспособности продукта и труда, насколько сотрудники организаций, их знания, способности, навыки, умения, и опыт соответствуют целям и задачам развития предприятий и организаций. Перспектива роста отдельной отрасли в значительной степени определяется перспективой роста соответствующего кадрового обеспечения.

Персональные индикаторы как экономические единицы, связаны преимущественно с потреблением накопленного человеческого потенциала, цель которого удовлетворение потребностей. Как носитель человеческого потенциала индивид является *независимым* агентом, поскольку принимает решение самостоятельно, а уровень использования потенциала ограничивается желанием, интересом и размером дохода, приходящегося на единицу примененного человеческого потенциала.

Экономическая разумность или неразумность применения человеческого потенциала формируется в виде научных разработок на стыке целого ряда научных направлений [1, с. 7]. Процесс исследования зачастую развивается в направлении моделирования сложности. Эта тенденция естественна и вполне объективна, поскольку используются сходные категории экономического и научного исследования.

Список литературы:

1. Гаджиев Г.А. Право и экономика (методология) : учебник для магистрантов / Г.А. Гаджиев. Москва : Норма : ИНФРА – М, 2020. – 256 с.
2. Корнейчук Б.В. Человеческий капитал во временном измерении Трансформационные модели микроэкономики. – СПб: «Северная звезда», 2004. 196 с.
3. Коростелева А.М. Рабочая программа и методические рекомендации по выполнению научно-исследовательских и творческих работ по

дисциплине "Макроэкономика" (продвинутый уровень). / А. М. Коростелева. Т. А. Коростелева и др. – СПб: Университет ИТМО, 2016. –105 с.

4. Кушлин В.И. Государственное регулирование экономики: Учебник / В.И. Кушлин. – 3-е издание, перераб. и доп. – Москва: Экономика, 2016. – 495 с.

5. Хаертфельдер М., Лозовская Е., Хануш Е. Фундаментальный и технический анализ рынка ценных бумаг. – СПб.: Питер, 2005. – 352 с.

А.М. Коростелева, канд-т экон. наук, доцент, доцент СПбГЭУ
А.А. Лопатина, магистрант СПбГЭУ

Применение прикладных аспектов теории поколений в организации дистанционного формата работы

В 2020 году весь мир столкнулся с тяжелой эпидемиологической обстановкой – новым видом вируса COVID-19. В условиях возрастающей угрозы по распространению коронавирусной инфекции, были приняты оперативные предупредительные меры. Одной из таких мер было решение многих работодателей о переводе сотрудников на дистанционный режим работы. Однако, как показала практика, не все работодатели оказались готовы к оперативной реализации данной меры. В частности, сложности возникали в виду технических и организационных возможностей. Поэтому в данной статье рассматривается предложенная Хоувомом Н. и Штраусом В. теория поколений и возможность ее практического применения в организации перехода на дистанционный формат работы. Практическая значимость данного исследования заключается в том, что на основе анализа основных характеристик поколений Baby Boomers, X, Y, Z и их предпочтений, будут сформулированы индивидуальные ценностные предложения по организации дистанционной работы и формировании комфортных условий для работы сотрудника из дома.

Ценность, согласно авторам теории поколений, указывает на значимость предметов и явлений с позиции их соответствия или несоответствия потребностям как самого общества, так и отдельной личности [2]. Таким образом, несмотря на индивидуальность каждой отдельно взятой личности, наблюдаются некоторые схожие наборы ценностей, присущие разным поколениям. Тогда при организации новой системы работы в дистанционном формате, необходимо учитывать социологический портрет (национальность, возраст, пол), а также ценностные предложения для конкретного поколения. Формирование ценностей происходит под воздействием политических, экономических, социальных и культурных особенностей эпо-

хи социализации человека [6]. В ходе настоящего исследования была рассмотрена теория поколений, разработанная Хоувомом Н. и Штраусом В. [4]. Данная теория получила распространение во многих странах и успешно применяется на практике. Качественный анализ данной теории позволит лучше понять рабочее поведение работников разных возрастных групп и их возможную реакцию при переходе на новый формат работы.

По мнению авторов теории поколений, каждые 15-20 лет рождается новое поколение людей со своими предпочтениями и ожиданиями. В настоящее время выделяют пять поколений, однако стоит рассмотреть только четыре из них, характеризующихся активностью на рынке труда:

- беби-бумеры, рожденные в период с 1944 г. по 1963 г.;
- поколение X, рожденные в период с 1964 г. по 1983 г.;
- поколение Y, рожденные в период с 1984 г. по 2003 г.;
- поколение Z, рожденные в период с 2004 г.

Стоит отметить, что поколенческая тематика была представлена также в трудах отечественных исследователей: Б. Г. Ананьева, Н. В. Самоукина, С. П. Постникова, С. Н. Черникова и т. д.

Отечественные исследователи выделили ключевые ценности, а также описали трудовую этику поколений российского общества, характеризующие ожидания сотрудника и определяющие систему профессиональной мотивации [1]:

1) поколение беби-бумеров выделяют главную ценность – это стабильность в работе. Данное поколение характеризуется ответственностью в выполнении своих должностных обязанностей, отличаются усердием и стремлением к достижению целей организации. Отличительная особенность данной категории людей в России – выносливость и психологическая устойчивость. Еще одной важной характеристикой представителей данного поколения является высокое чувство коллективной ответственности и командного духа;

2) поколение X характеризуется большой адаптивностью к новым реалиям, согласны идти на риск. Для данного поколения важна свобода и отсутствие постоянного контроля. Как показывает исследование, в большинстве случаев, люди данного поколения являются одиночками с развитым чувством самоконтроля. Они согласны много трудиться для достижения индивидуального успеха. Одно из главных ожиданий от работы видят в возможности реализации своих творческих способностей и в проявлении креативного подхода к решению профессиональных задач. К переменам относятся позитивно, готовы трудиться и возлагать на себя дополнительный функционал, что воспринимается ими как доверительное отношение со стороны руководства. Для данной категории людей огромное значение имеют человеческие отношения, а потому они внимательно относятся к

коллегам, что позволяет им выстраивать крепкие деловые коммуникации. Однако, стоит отметить, что из-за большой доли нагрузки, которую возлагают на себя представители данного поколения, они часто подвержены усталости и профессиональному выгоранию на работе.;

3) поколение Y характеризуется открытостью, большой долей гибкости, ценят возможность самостоятельного выполнения порученных обязанностей с отсутствием контроля и излишних правил. Большим преимуществом данного поколения является высокая доля знаний современных технологий, в том числе сети Интернет. Люди данного поколения ценят коммуникационные связи, сотрудничество и кооперацию. Получение удовольствия от жизни – их цель, поэтому работу они рассматривают скорее как средство для ее достижения [2]. Из этого следует, что условия и содержания труда играют не последнюю роль в выборе их предпочтений. Y поколение всегда будет стремиться подстроить рабочие условия под свою личную жизнь. Следовательно, для них будут предпочтительнее гибкий рабочий график и дистанционное решение задач. Таким образом, большинство представителей данного поколения, лучше согласится довольствоваться меньшим, нежели возложат на себя дополнительный объем задач;

4) поколение Z только начинает выходить на рынок труда. Поэтому стоит рассмотреть лишь принципиальные особенности представителей данного поколения. Одной из главных особенностей поколения Z является отличное знание виртуального мира, не случайно их еще называют «цифровое поколение». Однако из данного преимущества вытекает несколько недостатков. Во-первых, они испытывают большие трудности командного взаимодействия в реальной жизни, заменяя живое общение общению виртуальному. Во-вторых, можно выделить отсутствие склонности к запоминанию новой информации, надеясь на помощь современных технологий. Люди данного поколения склонны к подчинению рабочим правилам, однако отрицают жесткие рамки. Поэтому, также как и поколение Y более охотно перейдут на удаленный вид работы с гибким графиком. Готовы к разноплановой работе в режиме многозадачности, однако для достижения лучшего результата, поставленная руководителем задача должна быть четкой и ясной, с наличием четкого времени на выполнение.

Итак, рассмотренные поколения, составляющие трудовой потенциал нашей страны, довольно заметно отличаются друг от друга своими ценностными ориентирами и деловыми установками, однако можно заметить и некоторые сходства. Ниже представлена сводная таблица для более точной сравнительной оценки основных характеристик рассматриваемых поколений (см. Таблицу 1).

Таблица 1 – Сводная таблица основных характеристик поколений беби-бумеры, X, Y, Z

	Беби-бумеры	X	Y	Z
Ответственность	Высокая доля ответственности	Высокая доля ответственности	Ответственны	Ответственны
Коммуникабельность	Важно живое общение	В большинстве своем являются одиночками	Ценят общение в любом его виде	Предпочитают виртуальное общение
Гибкость к изменениям	Для достижения целей организации готовы к нововведениям.	Отличаются большой долей гибкости	Высокая доля гибкости	Высокая доля гибкости
Знание современных электронных технологий	Низкий уровень знаний	Средний уровень знаний	Высокий уровень знаний	Высокий уровень знаний
Наличие контроля	Важно его отсутствие	Предпочитают отсутствие постоянного контроля	Контроль необходим, но в ненавязчивой форме	Контроль необходим
Наличие четкого трудового распорядка / графика	Предпочитают следовать четкому трудовому распорядку	Предпочитают гибкий рабочий график	Предпочитают гибкий рабочий график	Предпочитают гибкий рабочий график

Проведенный анализ ценностных параметров различных поколений позволяет сформулировать основные рекомендации по организации комфортной работы в дистанционном формате:

— так как представители всех поколений, в большинстве своем, ответственно подходят к выполнению своих должностных обязанностей, предлагается формулировать задания, четко обозначив критерии и сроки их выполнения. Контроль за результатом выполненной работы проводить после истечения обозначенных сроков. По возможности отказаться от промежуточного контроля;

— для формирования коммуникативных связей между коллегами, стоит использовать единый и удобный для всех канал связи: e-почта, Watsapp, Viber, Skype и т. д. По возможности стоит отказаться от использования нескольких каналов связи;

— стоит спланировать и организовать удобный для всех рабочий график. Данная мера позволит сохранить дисциплину в коллективе и избежать переработок, а также профессионального выгорания сотрудников. Поскольку частая проблема современных компаний при переходе на дистанционный режим работы – это стирание границ рабочего времени. Отсюда возникают новые проблемы:

- 1) беспокойство сотрудников во внерабочее время, что приводит к переработке;
- 2) стираются границы обеденного перерыва;
- 3) появление нервного и психического напряжения среди персонала и так далее;

— для поддержания командного духа стоит проводить разовые совещания с коллегами в очном формате. Данная мера позволит сгладить возможные недопонимания при виртуальном общении, а также поддерживать уже ранее сформированные командные связи;

— последней предложенной мерой будет техническое оснащение рабочего места сотрудника. Поскольку переход на современный режим работы требует применения современных технологий, что является задачей руководства.

Таким образом, разработанные в данной статье рекомендации позволят руководителям грамотно организовать удаленную работу персонала, снизив возможные неблагоприятные последствия данного формата работы.

Список литературы:

1. Васильев А. А. Молодежный рынок труда в 1992-2014 гг. // Власть. 2014. № 12. С. 31–35. Режим доступа: http://elibrary.ru/download/elibrary_22867669_35187203.pdf (дата обращения: 01.03.2017);
2. Гурова И. М., Евдокимова С. Ш. Теория поколений как инструмент анализа, формирования и развития трудового потенциала / И. М. Гурова. – М.: МИР, 2016. – с. 158;
3. Дидковская Я. В., Попова Н. Ф. Стратегии занятости и трудоустройства молодежи Свердловской области // Материалы II Международной научно-практической конференции «Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий». Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2016. – с. 106;
4. Дудин М. Н., Лясников Н. В., Лясникова Ю. В. Трансформация ценностных ориентаций современной студенческой молодежи: социологический аспект: монография / М. Н. Дудин. – М.: ИМСГС, 2016. – с. 160;
5. Журавлева Н. А. Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе / Н. А. Журавлева. – М.: Институт психологии РАН, 2016. – с. 335;
6. Zubok Ю. А., Чупров В. И. Отношение молодежи к образованию как фактор повышения эффективности подготовки высококвалифицированных кадров // Социологические исследования. 2015. № 8. С. 110-111. Режим доступа: http://www.isras.ru/files/File/Socis/2012_8/Zubok.pdf (дата обращения: 01.08.2020);
7. Исаева М. А. Поколения кризиса и подъема в теории В. Штрауса и Н. Хоува / М. А. Исаева. М.: Знание. Понимание. Умение, 2011. – с. 295;

8. Константиновский Д. Л. Образование, рынок труда и социальное поведение молодежи // Социологический журнал. 2014. № 3. С. 55-69. Режим доступа: <https://doi.org/10.19181/socjour.2014.3.512> (дата обращения 07.09.2020);

9. Казакова М. И., Красильникова З. С. Прикладной аспект теории поколений в мотивации молодых сотрудников / М. И. Казакова. Электронный научный журнал APRIORI. Серия: гуманитарные науки, 2016, вып 3.

Л.К. Кузьмина, кан-т филос.наук, доцент,
ст. науч. сотрудник ИПРЭ РАН

Модернизация здравоохранения в контексте современной социальной политики

Анализ состояния системы здравоохранения показывает неготовность этой области решать современные проблемы, связанные с развитием инновационной экономики. Проблема развития здравоохранения не теряет своей значимости в связи с трансформациями факторов и условий развития, а также появлением новых, связанных с тенденциями, происходящими во всех областях жизнедеятельности.

Сегодня, помимо объективных и субъективных факторов к которым относятся структура экономики, социальная сфера, условия жизни, производственная структура, механизм функционирования, географическое положение, система расселения, существуют современные факторы, сформированные глобализацией, информатизацией, научно-технологической модернизацией, высокой динамичностью развития экономических процессов.

Анализ новых социально-экономических условий, свойственных современному этапу дает более полное и реальное представление об особенностях целей и механизмов их реализации в развитии системы здравоохранения, одном из важнейших секторов социальной системы. Важно отметить, что экономические и социальные процессы, происходящие в обществе образуют единое целое, где изменение одних вызывает изменение других, способствуя одновременно в целом усилению развития общества, совершенствованию возможностей личности. Развитие здравоохранения как части социальной сферы зависит от взаимосвязанного решения экономических, социальных, культурных проблем во имя реализации главной цели – формирования человеческого капитала необходимого качества, отвечающего потребностям общества на современном этапе его

развития. Поэтому выбор средств решения проблемы обеспечения качества человеческого капитала в условиях эволюции характера и содержания труда, трансформации социально-трудовых отношений, изменения социальной структуры работников, мотивации труда должен опираться не только на экономическую эффективность, но и определение элементов, способствующих выявлению новых черт социальных процессов в здравоохранении, которые возникли и должны быть учтены в практике управления.

Степень достижения высокого уровня развития человеческого капитала и всестороннего развития личности в значительной степени зависит от состояния здоровья. В этой связи важна принципиальная оценка не только собственных ресурсов, но и методов достижения высокого уровня жизни населения, доходов, удовлетворение растущих потребностей. Изменение роли работника в высокотехнологичном и наукоемком труде актуализировало потребность в качественно новом типе работника высокого уровня общего и профессионального образования, здоровья, культуры, обладающего научно-техническими знаниями, умениями, навыками, социально адаптированного, ответственного, и пр. Усилилась значимость здоровья как главного элемента трудоспособности и эффективности рабочей силы. Социальная ориентация развития экономики предполагает приоритетное решение социальных проблем, связанных с укреплением и сохранением здоровья населения.

Необходимость сохранения и укрепления здоровья не сводится лишь количественному снижению заболеваемости и смертности, а связана с определенными структурными сдвигами в системе потребностей развития человеческого капитала, обогащающих его свойства, совершенствующих способности личности, обеспечивающих сущностную реализацию ее интеллектуального и духовного потенциала. Здоровье служит развитию способностей, свойств человеческого капитала. Сохранение и укрепление здоровья есть результат влияния целой совокупности экономических, социальных, политических, идеологических, социально-психологических, культурных условий жизнедеятельности. Это воздействие многоплановое и многостороннее: поскольку каждый сектор общественной жизни специфичен, то и воздействие их выражается неравномерно. В современных условиях роль горизонтальных взаимодействий постоянно возрастает, ибо они оказывают взаимное влияние друг на друга и вместе определяют скорость и направление развития.

Стратегии социального развития предусматривают не только рост благосостояния, но и значительный рост удовлетворения потребностей на постоянно расширяющихся материальных, экономических, социальных основах. Развитие здравоохранения как целостной системы направлено на решение вопросов расширения материально-технической базы, но и рас-

ширение потребления услуг данной отрасли. Производство создает материальные блага и услуги, которые выступают в качестве условий и факторов сохранения и укрепления здоровья населения. При этом государство регулируя свои социальные функции не должно сводить преимущественно к социальной защите ограниченной части населения, неспособной самостоятельно обеспечить необходимые потребности, а распространять их на все население, т. е. реализацию стратегической цели сохранения здоровья населения. Социальная ориентация экономики означает приоритетное решение социальных проблем, среди которых проблемы здравоохранения имеют качественно предсказуемый результат, оказывающий существенное влияние не только в ближайшей перспективе, но и в отдаленной. При этом следует понимать, что даже ориентировочное представление о возможных последствиях преобразований имеет принципиальное значение для введения мер по предотвращению нежелательных процессов в плане сохранения и укрепления здоровья населения.

В контексте устойчивого развития здравоохранение рассматривается как важный элемент влияния.

Процесс реформирования здравоохранения требует реальных инфраструктурных и институциональных преобразований системы, направленных на укрепление основополагающих экономических, политических, социальных институтов общества. Реформирование должно быть встроено в развитие процессов модернизации экономики России на инновационной основе. Корректировка деятельности системы должна осуществляться в рамках реализации Федеральной и региональных целевых программ развития здравоохранения, что потребует значительных усилий на создание национальной пациентоориентированной структуры, способной объединить все звенья здравоохранения не зависимо от форм собственности (государственные, ведомственные, частные) функционирующие в рамках единых требований к качеству, доступности, квалификации кадров и реализующие государственные гарантии бесплатной медицинской помощи населению. Реформирование – длительный процесс, включающий корректировку деятельности всех структур системы: от первичного звена здравоохранения до целевых программ инновационного развития экономики и общества. Важно не просто ускоренное развитие, а ускорение развития в направлении пациентоориентированной системы и тех ее элементов которые определяют потенциал и перспективы в будущем – реформирование для поступательного развития в приоритетных направлениях общественного развития.

Для перехода к интенсивному варианту развития отрасли требуется:

- консолидация бюджетных и внебюджетных ресурсов;
- формирование новых и повышение эффективности существующих элементов инфраструктуры региональных систем;

- финансирование инфраструктуры научного сегмента отрасли, исследований и разработок;
- повышение эффективности совместной информационно-организационной работы органов государственной власти с соответствующими региональными организациями с целью комплексного решения проблем отрасли;
- согласованность Федеральной и региональных программ развития здравоохранения с социально – экономическим развитием регионов.

Новые экономические и социальные процессы требуют совершенствования тарифной политики в плане разработки системы нормативов, рассчитанных по стандартам медицинской помощи. При этом необходимым условием достижения результатов является регулярное планирование, а также учет, контроль и анализ финансово-экономического состояния всех учреждений системы здравоохранения. Реализация отмеченных мер позволит значительно усилить действие механизмов повышения уровня и качества оказания медицинской помощи.

При реализации модели реформирования предпочтительно исходить из приоритетности развития первичной медико-санитарной помощи с упором на дальнейшее распространение института врача общей практики, укрепление участковой службы, что позволит значительно повысить уровень доступности медицины.

Реализация программ развития здравоохранения региона должна осуществляться с учетом реальной потребности населения в услугах медицинской помощи, состояния ресурсной базы и возможностей ее воспроизводства. Особое внимание должно уделяться вопросам доступности медицинской помощи жителям удаленных районов с низкой плотностью населения. Мероприятия по реализации программ позволят повысить структурную эффективность здравоохранения, сформировать более действенную экономическую модель системы.

На основании изучения и обобщения целевых задач региональных программ развития здравоохранения, отражающих характерные особенности стратегических направлений развития отрасли, и стратегии социально-экономического развития с учетом множества факторов и возможности их количественного выражения можно утверждать, что получит дальнейшее развитие педиатрическая служба, школьная медицина, главной целью которой является сохранение здоровья подрастающего поколения, снижение заболеваемости и смертности. Реформирование инфраструктуры позволит расширить сети учреждений диспансерного наблюдения лиц пожилого возраста, дневных стационаров, стационаров для лечения хронических больных, а также организаций сестринского ухода, гериатрических центров. Все эти мероприятия обусловлены ростом числа пожилых людей и

требуют надлежащей организации и взаимодействия здравоохранения с системой социальной защиты населения.

Вместе с тем, следует уделить более пристальное внимание вопросам реорганизации системы обязательного медицинского страхования (ОМС), концентрируя в ней не только основную часть государственного финансирования, но и создание условий для привлечения дополнительных источников финансирования. Расширение функций страховых медицинских организаций позволит увеличить их роль в планировании масштабов медицинской помощи амбулаторно-поликлинического типа. Детальная конкретизация и законодательное закрепление государственных гарантий видов, объемов, условий оказания бесплатной медицинской помощи позволит значительно увеличить доступность и качество медицинского обслуживания населения.

К основным направлениям реформирования здравоохранения следует отнести конкретизацию и законодательное закрепление государственных гарантий по видам, объемам, порядку и условиям оказания бесплатной медицинской помощи с учетом медико-демографических тенденций в каждом конкретном регионе.

Реализация национального проекта «Здравоохранение» будет осуществляться за счет увеличения государственных расходов, что потребует рационализации их использования и приоритетности эффективного их использования. Государство будет продолжать регулирование хозяйственной деятельности лечебно-профилактических организаций через органы управления, определяя ресурсную базу, ценовую политику, контроль за качеством и объемом услуг. Создание эффективного механизма управления одна из важнейших задач в условиях наличия различных форм собственности, формирования системы организационно-экономических отношений, оптимизации рынка медицинских услуг, и пр. Приведет к повышению экономического потенциала отрасли, определяемого через показатели здоровья и повышения эффективности используемых ресурсов. Эффективное использование ресурсов здравоохранения требует изучения реального спроса на медицинские услуги, оптимизации структуры управления, научного обоснования стандартов медицинского обслуживания: в части обследования, лечения, профилактики заболеваний, снижения общей заболеваемости, смертности.

Реформирование здравоохранения нельзя сводить к очередному вливанию средств как это было в предыдущие реформы. В программу реализации национального проекта заложены основы реальных экономико-организационных изменений системы, направленные на оптимизацию инфраструктуры и приведения ее в соответствие с запросами общества.

Рейтинг QS, как один из видов консультационных услуг, оказываемых потребителям сферы образования

Проблема рейтингования образовательных учреждений высшего образования, сама по себе является актуальной. При этом, не менее актуальными являются рейтинги, разрабатываемые компаниями в качестве одного из видов оказания консалтинговых услуг потребителям сферы образования. Таким образом, в складывающихся условиях хозяйствования на уровне государства, на наш взгляд, следует не только стремиться к участию в тех или иных рейтингах, а, следовательно, и занятию топовых позиций в них, но и к пониманию того, какие именно комплексные услуги могут быть дополнительно оказаны разработчиками этого рейтинга.

Одним из наиболее ярких примеров является рейтинг QS. Так, QS занимается сбором данных последние 20 лет. За это время разработчиками рейтинга был сформирован портфель исследовательских проектов, который включает в себя мировые университетские рейтинги QS, предметные рейтинги QS, региональные рейтинги QS, рейтинг трудоустройства выпускников QS и рейтинг лучших городов для обучения в университетах QS [6].

При этом, важно отметить, что распространение данных рейтингов получило мировой масштаб. Это означает, что для каждого материка делается свой аналитический обзор по каждому из направлений, что позволяет получить комплексную оценку достижений университетов определенной территории [6]. В основе разработки данных рейтингов лежит не только возможность сравнения качества обучения для руководителей университетов, будущих работодателей, самих обучающихся, но и возможность на основе полученной оценки получить объективное представление об имидже и репутации не только учебного заведения, но и страны, на территории которой располагается образовательное учреждение. При этом, на своем сайте [6] разработчики рейтинга в качестве основной причины проведения такого аналитического анализа приводят следующие:

- рост мотивации людей;
- реализация в полной мере имеющегося потенциала человека;
- возможности для достижений в образовании;
- международная мобильность;
- карьерный рост.

По нашему мнению, указанные причины были сформированы исходя из опыта обучения в зарубежных университетах. Для России не все из приведенных выше причин будут определяющими.

Тем не менее, именно рейтинг QS был выбран в качестве одного из трех международных рейтингов, вхождение в ТОП которых к 2020 году было обозначено в качестве целей «Проекта 5-100», запуск которого состоялся в 2012 году [3].

Как отмечается на сайте Проекта 5-100 [5], запуск данного проекта стал новым вектором в процессе модернизации российского высшего образования. Одной из предшествующих мер было названо создание федеральных университетов и национальных исследовательских университетов, которые, как отмечалось на Сайте, уже доказали свою эффективность. В целом же, «Проект 5-100» нацелен на то, чтобы российские университеты с многолетней историей соответствовали современным темпам мирового развития. Эта задача, по мнению разработчиков Проекта, должна быть решена посредством наращивания научно-исследовательского потенциала российских университетов, укрепления их конкурентных позиций на глобальном рынке образовательных услуг что, в конечном итоге, должно обеспечить рост конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров. Отметим, при этом, что развитие отечественных научно-образовательных центров регламентировано на сайте техплатформа2035.рф [7], где уточняется, что цель создания научно-образовательных центров заключается в интеграции науки, образования и производства в один комплекс. Прогнозируемое количество таких Центров в России должно быть 15.

Таким образом, «Проект5-100», утвержденный в мае 2012 года [2], связан с созданием научно-образовательных центров, инициатива создания которого появилась существенно позже. При этом, в указанной инициативе не затрагивается проблема рейтингования и участия в рейтингах тогда, как «перезагрузка» «Проекта 5-100» в 2020 году становится невозможной без участия и занятия топовых позиций в мировых университетских рейтингах. Всё это делает проблему рейтингования ведущих университетов страны ещё более актуальной.

На наш взгляд, для того, чтобы принимаемые на уровне государства управленческие решения, связанные с реализацией программных мероприятий, были эффективными необходимо прежде всего переосмыслить не только роль рейтингов в развитии образовательных организаций высшего образования в нашей стране, но и того, как рейтинги и оказываемые разработчиками иные консультационные услуги будут влиять на развитие образовательных учреждений высшего образования в стратегической перспективе. При этом, важны не столько количественные показатели ведущих университетов, научно-образовательных центров, привлекаемых студентов и преподавателей из-за рубежа, сколько качество образования и актуальность используемых инструментов.

Так, разработчики рейтинга QS уже отреагировали на изменения, связанные с пандемией, разработкой новых рейтингов. Учитывая глобальное распространение этих рейтингов и полученных результатов оценки, становится возможным уже сегодня в России вносить требуемые изменения в положения как продленного «Проекта5-100», так и инициативы по развитию научно-образовательных центров. Такой опыт, на наш взгляд, является неоценимым, также, как и вклад разработчиков рейтинга QS, позволяющих прогнозировать будущие изменения с учетом современных тенденций.

Таким образом, популярность рейтингов, как таковых, становится обоснованной без возможности своевременного реагирования на изменения, затронувшие все сферы и отрасли деятельности в мире. При этом, необходимо помнить, что на сферу образования накладывается высокая степень социальной ответственности за подготовку кадров. Поэтому принимаемые решения должны согласовываться со стратегией развития образования в стране, мире в целом. Данное положение всегда было неотъемлемым условием эффективного развития системы образования. Однако с течением времени при появлении новых форм и методов взаимодействия, спровоцированных как пандемией, так и осознанной необходимостью обучающимися овладевать метакомпетенциями в течение всей жизни, делает получаемую на основе анализа информационную базу о деятельности образовательной организации высшего образования основой для конкурентоспособного развития, что и было определено в «Проекте5-100».

На Сайте QS [6] признается, что позиционирование на мировом рынке образовательных услуг становится возможным при доступе к надежным данным, оценка которых позволит осознать и принять наиболее отвечающие складывающимся особенностям развития меры. При этом, среди наиболее существенных результатов такой оценки разработчики QS видят в следующем:

- укрепление репутации образовательной организации высшего образования на внутреннем и международном рынках;
- эффективное управление брендом образовательной организации;
- рост рейтинга за счет расширения международных партнерств за рубежом;
- глобализация пути развития студента, который в процессе получения им в ходе обучения опыта должен присоединиться к глобальной рабочей силе;
- повышение занятости студентов за счет расширения возможностей получения образования за рубежом;
- совершенствование институциональной деятельности на основе бенчмаркинга.

К сожалению, следует признать тот факт, что не все из перечисленных результатов в настоящее время в полной мере осознаны на уровне государства в нашей стране. Соответственно, и руководители образовательных организаций высшего образования ограничены в своих действиях и остаются зависимыми от решений на уровне государства.

В результате, дальнейшее эффективное развитие образовательных организаций высшего образования, сферы образования в целом автор связывает с необходимостью использования опыта деятельности компаний, занимающихся разработкой рейтингов в качестве одного из видов консультационных услуг, что должно обеспечить не только поступательное, но и всеохватывающее развитие отечественной сферы образования. Поясним, что под всеохватывающим развитием отечественной сферы образования следует понимать использование в полной мере всех предоставляемых возможностей, в том числе аналитической информации, которая становится основой всех предпринимаемых в дальнейшем мер по стратегическому развитию образовательной организации высшего образования, отечественной сферы образования в целом.

Список литературы:

1. Бикезина Т.В., Фирова И.П., Сиденко И.К., Редькина Т.М. Актуальные аспекты рейтингования вузов и формирование вертикали оценочной базы. Учебное пособие. – СПб., 2019.
2. Образовательный проект «5-100» ждет перезагрузка [Электронный ресурс]: <https://rg.ru/2019/10/25/obrazovatelnyj-proekt-5-100-zhdet-perezagruzka.html> [Дата обращения: 15.06.2020].
3. Реализация проекта повышения конкурентоспособности российских вузов на международном уровне [Электронный ресурс]: <https://vuzru.ru/realizatsiya-proekta-povysheniya-konkurentosposobnosti-rossijskih-vuzov-na-mezhdunarodnom-urovne/> [Дата обращения: 15.06.2020].
4. Фирова И.П., Редькина Т.М., Соломонова В.Н. Формирование системы профессионального образования В сборнике: Парадигмальные стратегии науки и практики в условиях формирования устойчивой бизнес-модели России сборник научных статей по итогам Национальной научно-практической конференции. 2019. С. 156-158.
5. Сайт Проекта 5-100 [Электронный ресурс]: <https://www.5top100.ru/about/more-about/> [Дата обращения: 15.06.2020].
6. Сайт QS [Электронный ресурс]: <https://www.qs.com/solutions/research-intelligence/> [Дата обращения: 15.06.2020].
7. Сайт Техплатформа2035 [Электронный ресурс]: <http://xn--2035-43da7a0ckhlckrwwg8al.xn--p1ai/> [Дата обращения: 15.06.2020].

Проблемы и пути решения управления дебиторской задолженностью в организациях, занимающихся сдачей в аренду недвижимости

В настоящее время каждая коммерческая организация взаимодействует с дебиторами. Для успешного взаимодействия с ними необходимо учитывать множество факторов, таких как: обязательства, возникающие из договорных отношений; срок возникновения дебиторской задолженности; ее величина; принятые меры по оплате выставленных счетов; условия отсрочки платежа; специфику каждого контрагента; особенности оплаты и многое другое. Для крупных организаций, специализирующихся в сфере арендных отношений в массовом секторе, наличие налаженной системы работы с дебиторами особенно важно. Как правило, такие организации имеют уже сформированную систему работы с дебиторами, которая дает некий результат, однако, в большинстве случаев, создает иллюзию борьбы с дебиторской задолженностью. Для успешного сокращения величины дебиторской задолженности принятых мер недостаточно, что выдвигает задачу поиска нового, современного подхода к решению данной задачи.

В России общепринята практика предоставления возможности отсрочки платежа, что необходимо для расширения рынка сбыта товаров, работ и услуг. Как правило, отсрочка платежа составляет в среднем 30 – 90 дней. Однако, следствием такой практики является возникновение дебиторской задолженности в организации. При этом данный показатель имеет тенденцию к увеличению [1.] (см. Рисунок 1).

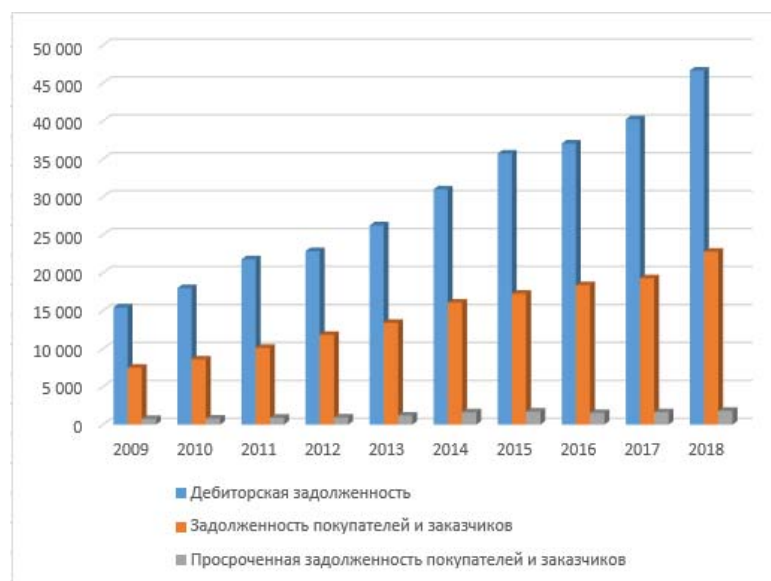


Рисунок 1 – Динамика дебиторской задолженности организаций (без субъектов малого предпринимательства) РФ, млрд. руб.

Для более точного понимания динамики дебиторской задолженности рассмотрим финансовые результаты деятельности организаций в сфере аренды и предоставлении услуг по Санкт-Петербургу на примере Акционерного Общества "Фонд имущества Санкт-Петербурга" [2.] (см. Таблицу 1).

Таблица 1 – Финансовые результаты
АО "Фонд имущества Санкт-Петербурга" за 2013-2018 гг.

Наименование показателя	31.12.18	31.12.17	31.12.16	31.12.15	31.12.14	31.12.13
Дебиторская задолженность, руб.	8,644,183	8,398,134	10,265,239	11,556,164	45,610	55,725
Кредиторская задолженность, руб.	2,972,874	4,592,764	5,895,507	5,924,125	29,106	36,056
Разница показателей, руб.	5,671,309	3,805,370	4,369,732	5,632,039	16,504	19,669

Из данных таблицы видно, что сумма дебиторской задолженности АО "Фонд имущества Санкт-Петербурга" имеет тенденцию к увеличению, так за последний год дебиторская задолженность организации увеличилась на 2,85%. В то время, как сумма кредиторской задолженности компании заметно сокращается.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что структура активов организации АО "Фонд имущества Санкт-Петербурга" характеризуется довольно высокими показателями дебиторской задолженности, что может свидетельствовать об отсутствии в организации эффективной системы расчетов с контрагентами.

Данная научная работа призвана разработать основные меры по предупреждению риска возникновения дебиторской задолженности в организациях, занимающихся сдачей в аренду недвижимости.

Исходя из цели исследования были сформулированы следующие задачи:

- рассмотреть динамику дебиторской задолженности организаций за последние шесть лет;
- разработать технологии, которые помогут избежать появления дебиторской задолженности в организациях, занимающихся сдачей в аренду недвижимости;
- определить оптимальную частоту проведения актов сверки взаиморасчетов с контрагентами.

Для решения поставленных в научной работе задач применялись общенаучные методы исследования в рамках статистического, логического и сравнительного анализов, кроме того были использованы методы анализа динамики и графической интерпретации данных.

Под дебиторской задолженностью принято считать общую сумму долга, которая должна быть выплачена организации физическим или юридическим лицом вследствие возникновения хозяйственных взаимоотношений с ними [3, с. 29].

Так как дебиторская задолженность входит в общий состав оборотных активов предприятия, то невыплаченная вовремя задолженность контрагентов может существенно подорвать финансовое состояние организации, а в худшем случае привести к краху хозяйствующего субъекта. Кроме того, в организации возрастает вероятность возникновения так называемого *bad debt* (или сомнительного долга).

П.1 ст. 226 Налогового Кодекса Российской Федерации определяет сомнительный долг как любую задолженность перед налогоплательщиком, которая возникает при реализации товаров, при выполнении работ или при оказании услуг, в том случае, если данная задолженность не погашена в установленный договором срок и не обеспечена залогом, банковской гарантией или поручительством [4].

Важнейшим шагом по предупреждению формирования дебиторской задолженности в организациях, занимающихся сдачей в аренду недвижимости, будет заключение с арендаторами таких договорных отношений, которые будут предоставлять абсолютные и своевременные платежи арендодателю. Идеальный договор аренды должен предполагать внесение арендатором ежемесячных авансовых платежей на расчетный счет арендодателя в срок до определенного числа месяца, следующего за расчетным (как правило, это 10-15 числа). В случае невыполнения своевременной оплаты аренды, данная сумма арендной платы будет учитываться как долг арендатора перед организацией.

Одним из способов гарантировать возмещение части возникшей задолженности арендатора перед арендодателем, а также покрыть возможные риски причинения ущерба недвижимому имуществу арендодателя является страховой депозит.

Страховой депозит предполагает, что арендатор вносит на расчетный счет арендодателя определенную сумму, которая прописана договором аренды. Как правило, данная сумма равна однократной плате за аренду и не облагается НДС.

В зависимости от срока аренды страховой депозит может быть двух видов: краткосрочный (до года) и долгосрочный (более 12 месяцев).

Если в момент окончания срока аренды за арендатором не числится дебиторской задолженности, а также соблюдены правила по соблюдению

содержания недвижимого имущества, прописанные договором аренды, то арендодатель возвращает размер страхового депозита арендатору в полном объеме.

Кроме того, для успешного управления дебиторской задолженностью в организации необходимо разработать эффективную систему мотивации менеджеров. Опыт зарубежных компаний показывает, что правильно выстроенная система мотивации способна оказать огромное влияние на профилактику дебиторской задолженности. Так, одна из предлагаемых мер это построение системы оплаты труда таким образом, чтобы доход менеджера непосредственным образом складывался от возникновения дебиторской задолженности в организации.

Еще одним важным фактором, влияющим на возникновение дебиторской задолженности может быть несвоевременное получение арендатором счета на оплату. В этом случае целесообразно использовать следующие методы передачи информации: электронное оповещение и бумажный носитель.

Следующий метод борьбы с дебиторской задолженностью, который можно выделить, это отказ в пролонгации договора аренды. В соответствии с данным методом, новый договор аренды не будет подписан организацией, пока арендатор не погасит имеющуюся у него задолженность. В противном случае договор считается расторгнутым.

В случае возникновения долгосрочной дебиторской задолженности следует передать взыскание долга аутсорсинговой компании. Как правило, штатные сотрудники компании не являются специалистами по исполнительному производству. При этом исполнительное производство является очень длительным процессом, и юрист может затратить на него гораздо больше времени, чем узкоспециализированный специалист аутсорсинговой компании. Такие специалисты лучше знают, как взаимодействовать со службами судебных приставов, где искать активы арендатора и как эффективно проводить переговоры.

Если посмотреть на опыт других стран по управлению дебиторской задолженностью, то следует выделить факторинг и форфейтинг как методы управления этой задолженностью. Применение в зарубежной экономике факторинговых и форфейтинговых операций обеспечило ускорение движения оборотных активов организаций, что способствовало оздоровлению их финансового состояния.

Под методом факторинга понимается продажа дебиторской задолженности факторинговой фирме. По сравнению с кредитом факторинг более выгодная сделка. Так как он не требует залога, использует меньший документооборот, может быть бессрочным. Для использования данного метода арендатору необходимо заранее заключить договор с факторинговой фирмой. В качестве факторинговой фирмы обычно выступает банк.

Как правило, банки предлагают специальный факторинговый продукт, разработанный непосредственно для клиентов-арендодателей, сдающих в аренду находящиеся в собственности офисные, складские и торговые помещения. При условии, что договор аренды предполагает ежемесячное внесение арендных платежей.

Данный банковский продукт предоставляет арендодателю возможность получить банковское финансирование в счет будущих арендных платежей, предусмотренных договором аренды с конкретным арендатором. Так, арендодатель вправе получить до 90% будущих платежей по аренде.

Форфейтинг – это покупка банком денежного обязательства своего клиента. Данный дебиторский долг может быть представлен в виде векселей, сертификатов, других ценных бумаг. Сущность форфейтинга заключается в том, что форфейтинговая компания принимает на себя риски, связанные с дебиторской задолженностью контрагента, покупает данную задолженность и выплачивает ее арендодателю. При этом арендатор может расплачиваться с форфейтинговой компанией частями или с отсрочкой.

Для правильного отражения суммы дебиторской задолженности необходимо составлять акт сверки взаиморасчетов с контрагентами. Согласно п.1 ст.12 Федерального Закона от 21.11.1996 г. "О бухгалтерском учете" [5] для того, что обеспечить организацию достоверными данными бухгалтерского учета и отчетности необходимо в обязательном порядке проводить инвентаризацию имущества, а также обязательств. В ходе данной проверки проверяются их наличие, состояние, а также оценка. Однако, порядок и сроки проведения инвентаризации должны быть определены руководителем организации.

На мой взгляд, для лучшего контроля дебиторской задолженности организации, занимающейся сдачей в аренду недвижимости, целесообразно осуществлять акт сверки взаиморасчетов с арендаторами не реже, чем раз в квартал. Кроме того, в случае, если происходит пролонгация договора аренды, необходимо повторно запросить акт сверки с контрагентом.

Для осуществления внутреннего контроля дебиторской задолженности следует вести еженедельную таблицу, которая будет отражать такие данные, как: начисленная арендная плата по договору за расчетный месяц; задолженность арендатора перед организацией на дату составления отчетной таблицы и поступившие авансовые платежи. В случае наличия высокой задолженности арендатора, данная информация должна быть сообщена руководству и сотрудникам, отвечающим за ведение переговоров с данным арендатором.

Разработанные меры призваны осуществлять эффективный контроль над состоянием дебиторской задолженности в организациях, занимаю-

щихся сдачей в аренду недвижимости, что позволит обеспечить своевременное взыскание средств, составляющих дебиторскую задолженность организации.

Список литературы:

1. Динамика дебиторской задолженности организаций Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электронные дан. – Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/finans/dindz.htm. – Загл. с экрана. – Размещ. 13/04/18;
2. АО "Фонд Имущества Санкт-Петербурга": бухгалтерская отчетность и финансовый анализ [Электронный ресурс]. – Электронные дан. – Режим доступа: https://www.audit-it.ru/buh_otchet/7838332649_ao-fond-imushchestva-sankt-peterburga;
3. Кондраков, Н. П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий). Учебник / Н. П. Кондраков – М.: ИНФРА-М, 2018. – 584 с. – ISBN 978-5-16-011053-0;
4. Налоговый кодекс Российской Федерации: [в последней редакции от 03 августа 2018 г.] [Электронный ресурс]. – Электронные дан. – Справочная правовая система "Гарант";
5. О бухгалтерском учете: федер. закон: [от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ: в посл. ред.] [Электронный ресурс]. – Электронные дан. – Справочная правовая система "КонсультантПлюс";
6. Сапожникова, Н. Г. Бухгалтерский учет. Учебник для бакалавров / Н. Г. Сапожникова. – М.: КНОРУС, 2018 г. – 452 с. – ISBN 978-5-406-06319-4;
7. Новиков О. В. Применение международных стандартов финансовой отчетности. Правовые основы / О. В. Новиков. – М.: Прометей, 2017 г. – 208 с. – ISBN 978-5-606879-63-5.

К.Ю. Путихин, аспирант СПбГЭУ

Методологические аспекты исследования системы социальной защиты населения

Система социальной защиты – это совокупность институтов, направленных на эффективную реализацию комплекса мер экономического, правового, организационного характера, способствующих предупреждению или смягчению результатов негативных последствий для человека и его семьи при наступлении определенных социально значимых обстоятельств (в том числе социальных рисков). Основной целью реализа-

ции мероприятий выступает сохранение приемлемого уровня материального и социального благополучия граждан.

В зависимости от используемых инструментов система социальной защиты населения может быть представлена как:

1. Совокупность социальных гарантий, направленных на обеспечение оптимального уровня. Социальные гарантии — предоставление социальных благ и услуг гражданам без учета трудового вклада и проверки нуждаемости на основе принципа распределения по потребностям имеющих общественных ресурсов этих благ [1].

В состав социальных гарантий включают:

- медицинское обслуживание, осуществляемое за счет средств фонда обязательного медицинского страхования;
- минимальный размер заработной платы работника, пенсии по старости и по инвалидности, устанавливаемые на законодательном уровне; стипендии обучающимся в образовательных учреждениях на условиях бюджетного финансирования на очной форме обучения;
- социальные пособия, предоставляемые по случаю рождения ребенка, а также на период ухода за ребенком до достижения им возраста 3 лет и т.п.

Особой формой социальных гарантий являются социальные льготы, предназначенные для отдельных социально незащищенных категорий населения.

2. Совокупность взаимоотношений между субъектом и объектом социальной защиты по поводу предотвращения и ликвидации последствий социально-рисковых ситуаций посредством обеспечения достойного уровня и качества жизни.

Основной целью системы социальной защиты выступает создание условий для сохранения индивидами уровня жизни, достигнутого ими до возникновения социально-рисковых обстоятельств. Реализация данной цели осуществляется через построение и функционирование эффективных институциональных механизмов социально-экономической системы государства, построенного по блочному принципу (рисунок 1).

Представленная схема является концептуальной, включающей в себя весь комплекс направлений социальной защиты. Обоснованность включения того или иного аспекта социальной защиты в фокус рассмотрения активно дискутируется отечественными и зарубежными учеными. Основой для конкретизации форм и способов предоставления социальной защиты выступает модель государственного управления в сфере социальной политики населения. Как отмечает в своей работе О.Н. Трошкина, известный ученый Х. Ламперт, основываясь на модели социального общества в западноевропейских странах, относит к формам социальной защиты следующие:

- пенсионное и медицинское обязательное и добровольное страхование, а также страхование от несчастных случаев на производстве;
- вспомоществование как форму социальной помощи;
- государственное регулирование охраны труда на предприятиях [2].

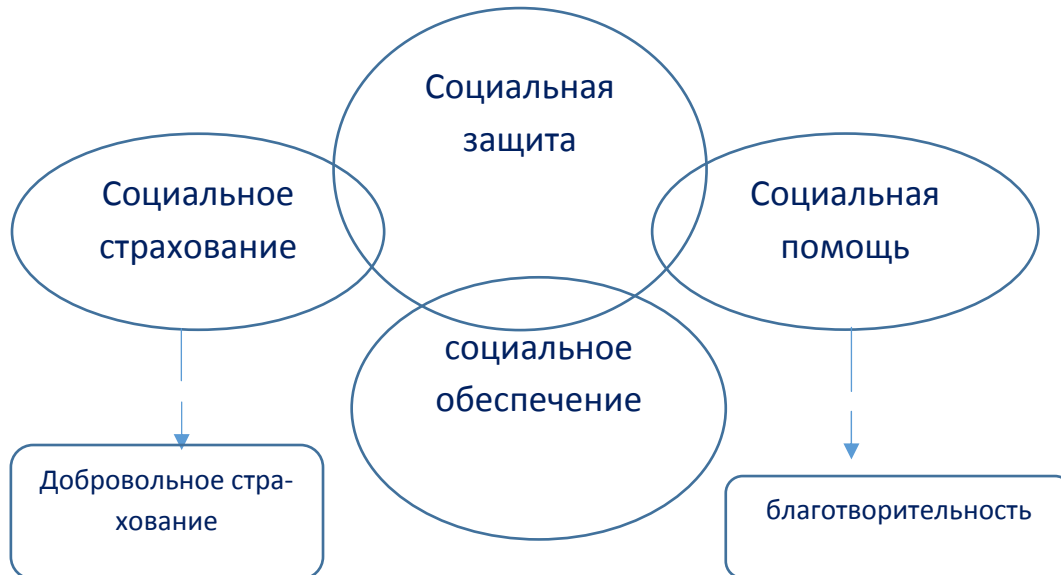


Рисунок 1 – Структура социальной защиты населения *

* Составлено автором.

Галина Скачко расширяет представленный перечень форм социальной защиты и относит к ним:

- государственная социальная помощь;
- государственное социальное обеспечение;
- обязательное социальное страхование;
- добровольное дополнительное социальное страхование;
- добровольное личное страхование [3].

Важнейшими видами социальной защиты являются социальное страхование и социальная поддержка. Целью *социального страхования* выступает применение коллективного фонда, направленного на поддержку граждан в условиях появления социальных рисков. В качестве объектов социального страхования выступают риски потери нетрудоспособности (болезни, старости), безработицы, и обусловленные ими снижение или потеря получаемого дохода. В рамках социального страхования из средств работодателей и работников формируется фонд, представляющий собой солидарный финансовый резерв. Социальное страхование может осуществляться в форме обязательного социального страхования (регулируется законодательством как взнос с заработной платы, выплачивается за счет средств работодателей), и добровольного (за счет средств граждан). В первом случае подразумевается участие органов государственной вла-

сти в процессе поддержки граждан и выплате им пенсий и пособий по болезни, старости, безработице, потере кормильца и пр.). Во втором – обязательства по восстановлению уровня благосостояния, достигнутого до наступления страхового случая, осуществляется исключительно за счет средств самих работников.

Социальная помощь предоставляется в денежной и натуральной формах. Источником выплат служат федеральные и региональные бюджеты, формируемые из налоговых поступлений. Социальная помощь предоставляется социально-незащищенным слоям населения, в силу объективных обстоятельств не способных обеспечить необходимый уровень дохода. Критерием отнесения к нуждающимся является получение суммарного дохода в размере ниже уровня ниже прожиточного минимума по региону. В качестве натурального выражения социальной помощи могут рассматриваться: предоставление бесплатных обедов, средств реабилитации, гигиены и т.п.

Современная методология социальной защиты расширяет содержание понятия, помимо осуществления функций государственной поддержки социально незащищенных слоев населения, также на благотворительность и добровольное личное страхование здоровья. В исследовании Романовой Т.Ф. представлен анализ мировых практик организации институтов в рамках системы социальной защиты, по результатам которого автор выделяет следующие формы:

- социальное страхование;
- социальная помощь, оказываемая государством и муниципалитетами;
- частная инициатива страхования; социальные услуги, оказываемые хозяйствующими субъектами [4].

Ряд исследователей, основываясь на формах социальной помощи, формализованных в нормативно-правовых актах, формулируют следующую классификацию:

- социальная помощь – государственное вспомоществование;
- социальные гарантии и льготы;
- социальное страхование (добровольно-корпоративное и обязательное, государственное) [5].

Блочный принцип построения системы социальной защиты предлагает Шарин В.И. По его мнению, элементами социальной защиты населения являются четыре базовые подсистемы:

- социального обеспечения, включающей социальное обслуживание;
- социального страхования, представленной федеральными фондами: социального страхования, пенсионным, обязательного медицинского страхования и негосударственным сектором;

- социальной помощи (поддержки), включающей в себя систему фондов социальной поддержки населения, а также негосударственный благотворительный сектор;

- иные виды социальной защиты, предоставляемые государством, такие как индексация доходов населения, обеспечение минимальных социальных гарантий доходов, предоставление льгот (скидок и субсидий), установление дотаций к ценам, государственное регулирование потребительских цен, нормы прямого действия социально-трудового законодательства [6].

Развитие данного подхода к исследованию социальной защиты представлено в работе Феликса Шаркова. Автор предлагает рассматривать способы предоставления социальной защиты в соответствии с их конституционно-правовыми формами. Компонентами системы социальной защиты выступают:

- социальное обеспечение;
- социальное страхование;
- социальная помощь;
- социальное обслуживание;
- социальная служба;
- медицинское обслуживание;
- защита трудовых прав работников;
- защита имущественных и личных неимущественных прав граждан;
- защита прав, свобод и интересов супругов, родителей и детей;
- благотворительность;
- добровольные формы социального обеспечения. [7].

Понятие «социальная защита» необходимо отделить от термина «социальное обеспечение», и рассматривать его как дефиницию более высокого порядка. Важным дискуссионным вопросом является допустимость включения в объекты социальной защиты граждан, не включенных в систему социального страхования. Так, Макаров В.Ф. отмечает, что термин «социальное обеспечение» необходимо сохранить для обозначения того направления государственной деятельности, которое относится к социальной защите граждан, имеющих заслуги перед обществом, но не охваченных социальным страхованием (например, ветеранов войн) [8]. Холостова Е.И. подчеркивает тождественность этих понятий, основываясь на анализе их применимости в нормативно-правовых актах. По мнению автора, социальная защита и социальное обеспечение являются синонимами «в силу определения их сущности в законодательной базе России как равнозначной» [9].

В целом, исследование структуры компонентов системы социальной защиты основывается на изучении правомерности включения в ее состав форм социальной защиты, предоставляемых непосредственно за счет

средств государственного бюджета, через предоставление социальных государственных услуг, либо отнесения к социальной защите также форм социальной защиты предупредительного характера, заключающихся в создании условий по недопущению формирования низкого уровня жизни граждан. Деятельность по социальной защите населения оказывают также общественные и частные благотворительные организации, предоставляющие помощь социально нуждающимся слоям населения. В связи с особенностями организации их функционирования инструменты социальной защиты, применяемые в общественных организациях, зачастую исключаются из рассмотрения системы социальной защиты.

Структура системы социальной защиты имеет существенную дифференциацию по формам и методам предоставления услуг, направленных на осуществление социальной защиты населению. Необходимо отметить, что создание условий для поддержания и развития социально «безрисковых» параметров жизнедеятельности граждан находится в тесной взаимосвязи с формированием модели устойчивого развития страны, то есть выработки таких стратегий государственного управления, которые позволят максимально полно удовлетворять потребности достаточном уровне жизни. Уровень развития социально-экономических отношений в стране определяет инструментарий для создания социальных институтов, направленных на оказание поддержки социально незащищенных слоев общества.

В зависимости от классификационного признака предоставление социальной защиты населению можно рассматривать с позиции:

1. Степени охвата получателей социальной защиты:

- общие, предназначенные для всех групп населения (пенсии по старости),
- категориальные, разработанные для отдельных групп граждан;
- чрезвычайные, применяемые в случае возникновения форс-мажорных ситуаций (аварии техногенного, природного свойства).

2. Метода предоставления социальной помощи:

- прямая (выплата денежных средств);
- опосредованная (предоставление льгот, натуральной помощи в виде оказываемых социальных услуг).

3. Характера участия субъектов социальной защиты в процессе поддержания уровня благосостояния:

- активная (формирование в полном объеме или частично пенсионных накоплений, приобретение полиса добровольного страхования повышение квалификации и т.п.);
- пассивная (получение установленных законодательством денежных выплат).

4. Источника предоставления социальной защиты:

- государственная (выплаты, регулируемые нормативно-правовой базой в сфере оказания социальной защиты);
- частная (собственные средства субъектов социальной защиты, средства благотворительных фондов).

5. Длительности предоставления социальной услуги:

- единовременные;
- периодические.
- бессрочные.

Классификационные признаки исследования системы социальной защиты определяются особенностями как самих получателей, так и спецификой инструментов социальной защиты. Характеристика различных форм социальной защиты в зависимости от принятого признака исследования представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Формы социальной защиты^{*}

Классификационный признак	Формы социальной защиты
Степени охвата	общие категориальные чрезвычайные
Метод предоставления социальной помощи	прямая опосредованная
Характера участия субъектов	активная пассивная
Источник предоставления	государственная частная
Длительность предоставления	единовременная периодическая бессрочная

^{*} Разработано автором.

Система социальной защиты населения нуждается в управлении и выработке наиболее оптимальных способов решения ее задач. Методология управленческого подхода к организации социальной защиты обуславливает необходимость выделения объекта и субъекта управления. Согласно миссии предоставления социальной защиты – создание условий для сохранения уровня жизни в рамках параметров бескризисного состояния социально-экономической системы – объектами выступают граждане, которые нуждаются в предоставлении помощи:

- пожилые люди;
- инвалиды;
- лица, попавшие в трудную жизненную ситуацию;

- переселенцы и беженцы.

Основными критериями отнесения гражданина (группы граждан) к объектам социальной защиты являются наличие доходов ниже прожиточного минимума, невозможность осуществления своих гражданских прав в силу непредвиденных обстоятельств. Отнесение граждан к объектам социальной защиты осуществляется в соответствии с требованиями нормативно-правовой базы в этой области.

Субъектами системы социальной защиты выступают организации и учреждения, находящиеся в ведении органов государственной исполнительной власти, осуществляющие социальную политику государства.

В качестве основных субъектов можно выделить:

- государственные полустационарные учреждения социального обслуживания пожилых граждан и лиц с ограниченными возможностями: центры социального обслуживания, социально-оздоровительные центры и т.п.;
- государственные стационарные учреждения социального обслуживания: дома-интернаты, психоневрологические интернаты и т.п.;
- государственные полустационарные учреждения социального обслуживания детей и семей: центры социальной помощи, социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних и т.п.

Регулирование процесса предоставления социальной защиты населению находится в ведении органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации. В связи с выраженным социально значимым характером функционирования системы социальной защиты ключевую роль в выработке комплекса мер правового, институционального, экономического направления играют институты государственного управления. Основная часть мероприятий по социальному обеспечению и социальной помощи в полной мере осуществляется организациями и учреждениями, находящимися под руководством профильных органов исполнительной власти.

С позиции управленческого подхода система социальной защиты основывается на соблюдении ряда принципов:

1. Системность – взаимодействие и взаимозависимость в отдельных компонентах макроэкономической системы.
2. Комплексность – возможность получения социальной защиты в различных аспектах общественных отношений.
3. Дифференцированность – учет культурных и национальных особенностей различных социальных групп.

Совокупность этих принципов определяет инструментарий предоставления социальной защиты населению. Выбор наиболее оптимальных способов ее оказания основывается на разработанной методической и нормативно-правовой базе, а также уровне экономического и социального развития общества.

Список литературы:

1. Измалкова В.В., Комов В.Э. Социальная защита населения в российской федерации – основа правового государства // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2016. – №2 (9). – С. 29-32.
2. Трошкина О.Н. Социальная защита: правовое обоснование // Журнал «Юрист компании» [Электронный ресурс]. 13.01.2020. Режим доступа: <https://www.law.ru/blog/22122-sotsialnaya-zashchita-pravovoe-obosnovanie>
3. Скачко Г. Роль социального страхования в системе социальной защиты населения // Государственная служба, 2016. – № 2. – С. 127.
4. Вовченко Н.Г., Романова Т.Ф., Андреева О.В., Суховеева А.А. Социальное обслуживание и защита населения // Комплексный анализ социально-экономического развития города Ростова-на-Дону: сравнительная динамика и ключевые тренды. – Ростов-на-Дону, Изд-во РГЭУ, 2019. – С. 134-164.
5. Бабич А.М. Теоретические и методологические основы экономики социальной сферы // Социальная политика и социальное партнерство. – 2014. – С. 5-17.
6. Шарин В.И. Основы социальной политики и социальной защиты. – Инфра-М, 2020. – 383 с.
7. Шарков Ф. И. Основы социального государства. – М.: Дашкова и Ко, 2019. – 305 с.
8. Макаров В.Ф. Конституционно-правовые основы социальной политики Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014. С. 22.
9. Холостова Е.И. Социальная работа. – М.: Дашков и Ко, 2017. – 612 с.

К.Ю. Путихин, аспирант СПбГЭУ

Опыт управления антикоррупционной деятельностью в организациях социальной защиты зарубежных стран

В целях эффективного управления системой социальной защиты необходимо использовать комплекс организационно-административных методов, направленных на построение эффективных иерархических структур, выстраивание баланса власти и ответственности управляющих и управляемых компонентов. Достижение данной цели реализуется, в первую очередь, посредством использования «прямого административного указания» [1]. В системе социальной защиты населения это выражается в разработке нормативно-правовой базы, регулирующей процедуру предоставления социальной помощи различных видов и типов, а также организацию деятельности со-

трудников органов системы социальной защиты. Важное значение имеет также разработка рекомендаций, направленных на совершенствование и организацию процессов в организациях социальной защиты, претерпевающих организационно-административное воздействие, и осуществление контроля и надзора за их функционированием[1]. Управление системой социальной защитой населения предполагает последовательное выполнение основополагающих функций менеджмента (рисунок 1).



Рисунок 1 – Управленческий процесс
в системе социальной защиты населения *

*Составлено автором.

Основным элементом системы социальной защиты населения выступают организации, осуществляющие процесс взаимодействия населения и органов государственной власти, а также негосударственные структуры, являющиеся участниками системы социальной защиты. Управленческие механизмы реализуются на микро- и макроуровнях.

На макроуровне управленческий процесс в организациях системы социальной защиты выражается в использовании организационных основ

деятельности, установленных нормами государственного регулирования, обусловленными принятой в стране модели системы социальной защиты.

Исторически в мировой практике сформировались три базовых подхода:

- скандинавский (Дания, Германия, Финляндия);
- Бисмарк-модель (Франция, Испания);
- англо-саксонский (США, Великобритания, Нидерланды) [2].

В каждой из этих моделей предусмотрено взаимодействие органов государственной власти и частного сектора в процессе создания условий для обеспечения социальной защиты населения. Отличия в моделях заключаются в принципах построения механизмов взаимодействия, в институциональных особенностях. При этом государство вне зависимости от принятой модели играет превалирующую роль в виде нормативно-правового регулирования отдельных компонентов системы.

«Скандинавская модель» социальной защиты населения, распространенная в Швеции, Норвегии, Финляндии, предполагает преобладание государственных институтов в реализации целей социального обеспечения граждан. Практическая реализация данного подхода различается не существенно в различных странах. Так, в Финляндии, разработана иерархическая структура управления организациями социальной защиты, предполагающая разделение функциональных обязанностей. Министерство социального обеспечения и здравоохранения и подведомственное ему Главное социальное управление представляют собой центральный орган управления, разрабатывающий основополагающие нормы и правила осуществления социальной защиты населения. На уровне губерний реализуются функции регионального управления, а на местном – муниципалитеты организуют и выполняют деятельность по социальному обслуживанию. [3] Таким образом, на стадии реализации плановой и организационной управленческой функции в «скандинавской» модели отражаются административные методы руководства системой.

Отличительной особенностью французской модели социальной политики является то, что в ее основе лежит принцип профессиональной солидарности, предусматривающий перераспределение (выплата пенсий из текущих доходов), равное представительство работодателей и работников («паритаризм»), использование «пенсионные очки». [4] Нормативно-правовое регулирование осуществляется централизованно, посредством многоуровневой иерархии в органах исполнительной власти. Система социальной защиты населения представлена организациями государственного сектора, при этом важное значение имеет деятельность «самодеятельных» участников системы, осуществляющих выполнение функций отдельных задач (социальные работники, семейные психологи и т.п.).

В США процесс управления осуществляется на основании нормативно-правовой базы, разрабатываемой на федеральном или штатном уровне как в форме одновременно действующих документов, так и отдельно на уровне штата или федерального руководства. Некоторые программы социальной защиты населения разрабатываются также местными властями. [3] В США существуют два вида организаций, оказывающих предоставление помощи: государственные и негосударственные службы помощи. Государственные организации имеют возможность осуществлять контрактное взаимодействие с частными и добровольческими организациями. [3]

Построение эффективного механизма управления организациями социальной защиты населения включает в себя разработку мероприятий по контролю коррупционного поведения кадрового состава социальных служб. Законодательство зарубежных стран предусматривает комплекс нормативно-правовых положений, направленных на нивелирование негативной мотивации работников как органов государственной власти, так и частных компаний, выступающих субподрядчиками.

Исследования уровня коррупции в различных сферах социально-общественной жизни, в том числе в организациях системы социальной защиты населения, проводит международная организация Transparency International. В последние 5 лет в первую десятку по уровню минимальной коррупции входят Дания, Новая Зеландия, Норвегия, Нидерланды, Швеция, Швейцария, Канада, Германия, Сингапур (таблица 1). Стабильно высокие места занимают Германия, Великобритания, Австралия.

В скандинавских странах (Финляндия, Швеция, Дания) превалирует применение регулирующих и финансовых механизмов управления социальной системой на государственном уровне. В рамках создания условий для повышения антикоррупционной направленности системы мотивации сотрудников, а также осуществления функции контроллинга для работников органов государственной власти устанавливаются высокие этические стандарты, соблюдение которых достигается посредством введения различных стимулов в налоговой и социальной сферах.

Таблица 1 – Рейтинг стран по уровню коррупции*

2018	Страна	2018	2017	2016	2015	2014	2013
№		№	№	№	№	№	№
1	 <u>Дания</u>	89	90	91	91	91	90
2	 <u>Новая Зеландия</u>	88	90	91	92	91	90
3	 <u>Финляндия</u>	85	89	90	89	89	90
4	 <u>Швеция</u>	85	85	87	86	86	85

Окончание табл. 1

2018	Страна	2018	2017	2016	2015	2014	2013
№		№	№	№	№	№	№
5	 Швейцария	85	86	86	86	85	86
6	 Сингапур	84	88	89	87	89	88
7	 Норвегия	84	84	85	84	86	87
8	 Нидерланды	82	83	87	83	83	84
9	 Канада	82	82	83	81	81	84
10	 Люксембург	82	81	81	79	78	79
11	 Германия	82	81	81	78	76	74
12	 Великобритания	81	81	81	82	80	80

*Составлено автором на основании [5]

Инструментом антикоррупционной направленности выступает также применение высокой оплаты труда сотрудников служб социальной защиты населения, – он составляет не менее двойного размера средней оплаты труда рабочего. Кроме того, предполагается предоставление «социального пакета», включающего в себя в том числе выплату пенсии и единовременного выходного пособия, размер которого обусловлен количеством лет, отработанных на государственной службе [6]. Система антикоррупционной мотивации включает также меры наказания за совершение противоправных действий. Так, за получение государственным служащим взятки либо принуждение к её даче, злоупотребление должностными полномочиями, служебный подлог, фальсификацию доказательств и т.д. [7] предусмотрены серьезные санкции. Уголовный кодекс Финляндии предполагает за данные виды правонарушений до двух лет лишения свободы (с освобождением от занимаемой должности, запретом занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок от 2 до 4 месяцев при наличии отягчающих обстоятельств). [7].

Антикоррупционное законодательство Дании предполагает обязательное ежегодное декларирование с последующей публикацией сотрудниками органов исполнительной власти сведений о своих доходах и имуществе. Данные требования являются эффективным мотиватором к корректному осуществлению должностных обязанностей сотрудниками организаций системы социальной защиты. В Уголовном кодексе Дании (часть 1, параграф 133) указано, что «...любое лицо, которое в процессе осуществления государственных полномочий или функций, незаконно получает, требует или принимает обещание подарка или иной привилегии, подлежит простому заключению под стражу или тюремному заключению

на любой срок, не превышающий шести лет, или при смягчающих обстоятельствах – штрафу». [8]

В Нидерландах организация система социальной защиты населения нацелена на активное привлечение частного, коммерческого сектора к процессу предоставления социальных услуг, а также расширения возможностей работодателей формировать страховые резервы для сохранения достигнутого уровня жизни. Комплекс мероприятий, разрабатываемый на государственном уровне в целях противодействия коррупции работников социальных служб, предполагает [9]:

- создание перечня прав и обязанностей должностных лиц с указанием их ответственности за нарушение норм профессиональной этики;
- внедрение системы наказаний за противоправные действия коррупционной направленности, в том числе запрет на работу в государственных организациях и лишение всех социальных льгот;
- создание внутренних служб безопасности в каждой организации, осуществляющей предоставление социальных услуг;
- совершенствование организации системы подбора лиц на должности в организациях системы социальной защиты, создание системы обучения чиновников, направленной на разъяснение социальной опасности коррупции.

Указанные меры позволяют эффективно реализовывать процесс отбора персонала в организационные структуры системы социальной защиты населения и контролировать параметры достижения целей социальных программ.

Германия представляет собой страну с наибольшей долей государственного финансирования мероприятий социальной защиты населения. Соответственно, важное значение имеют мероприятия, разрабатываемые для снижения коррупционных рисков в органах государственной власти, осуществляющих социальную защиту населения. В этой стране активно реализуется система мероприятий, направленных на сдерживание преступлений коррупционной направленности, основным из которых является лишение чиновника всех льгот, в том числе отказ в выплате пенсионного обеспечения [10]. В этой стране разработаны правовые акты, регулирующие возможность осуществления должностными лицами, уволенными со службы за участие в коррупционных схемах, осуществлять предпринимательскую деятельность. Кроме того, на законодательном уровне закреплена возможность использования контроля за телефонными разговорами служащими, существуют «телефоны доверия», на которые стекается вся информация о фактах коррупционных преступлений или попытки к ним. [6]

В странах модели социальной защиты Бисмарка (Франция, Испания) преимущественно применяются меры мотивационного характера на ста-

дии отбора и аттестации работников системы социальной защиты, связанные с формированием негативного восприятия коррупционного поведения. Преобладание превентивного подхода стимулирует активное внедрение «этических норм» работников организаций социальной защиты населения. В целях мониторинга и контроля за проявлением коррупционного поведения во Франции при Министерстве юстиции функционирует Центральная служба по предотвращению коррупции, являющаяся межведомственной, многопрофильной и специализированной структурой. В Испании – специализированная прокуратура, осуществляющая исследование и анализ взаимосвязей сотрудников исполнительной власти и коммерческими структурами [11]. В Испании и Франции предусмотрены превентивные меры борьбы с коррупцией, наказания за противоправные действия преимущественно лежат в плоскости административного, а не уголовного наказания. В целях контроля за кадровым составом организаций применяется меры мониторинга профессионального перемещения сотрудников, находящихся на государственной службе, ограничений их влияния на решение каких-либо вопросов, входящих в компетенцию конкретного ведомства после их увольнения оттуда. [5]

Представитель англо-саксонской модели системы социальной защиты населения, Великобритания, занимает последние три года 12 место в рейтинге коррупции. В Законе «О взяточничестве 2010 г.» (The Bribery Act 2010) предусмотрены меры ответственности за противоправные действия в данной области: лишение свободы на срок до десяти лет для физических лиц, крупные штрафы, размеры которых не ограничены законом и которые могут применяться как к физическим, так и юридическим лицам; для компаний, функционирующих в качестве субподрядчиков по оказанию социальных услуг, предусмотрена конфискация незаконно полученной прибыли, компания может быть исключена из списка поставщиков государственных органов [13]. В целях формирования норм социально этичного поведения в Великобритании действует «Программа по утверждению принципов честности и неподкупности во всех сферах жизнедеятельности общества, включая государственную службу» [14].

Анализ мер мотивационной направленности, позволяющих снизить уровень коррупции в организациях социальной защиты в США, необходимо проводить на основании изучения «стратегии борьбы с коррупцией», разработанной для решения следующих задач: [15]

- экономическое реформирование, направленное на ослабление государственного регулирования в социальной сфере;
- повышение открытости процессов в органах исполнительной власти;
- перестройка деятельности государственного аппарата;

- укрепление гражданского общества и усиление независимых средств массовой информации.

В США реализуется модель смешанного управления системой социальной защиты населения, в рамках которой функции по сокращению «социального риска» распределены между органами государственной власти и частным сектором. Необходимо отметить, что даже в случае выполнения задач социального обеспечения коммерческими структурами, нормативная база федерального уровня или уровня штата предписывает соблюдение общих этических норм сотрудниками организаций социальной защиты. Важным юридическим термином является понятие «конфликт интересов», подразумевающее под собой исследование вероятности возникновения конфликта частного интереса чиновника с государственными интересами [15]. Сотрудники органов государственной власти не могут выполнять другие виды деятельности на дополнительной работе, если их оклад там составляет более 15% от размера заработной платы основного места службы. Для государственных служащих предусмотрены ограничения по предпринимательской деятельности и после окончания работы в органах государственной власти. Так, в течение года после выхода в отставку чиновник не имеет права представлять чьи-либо интересы по любым вопросам перед тем ведомством, в котором он служил [15]. В целях снижения коррупционной составляющей в мотивации работника организации социальной системы предусматриваются меры карательного воздействия: за получение любого вознаграждения сотрудник органов государственной власти может быть наказан штрафом в размере до 500 долларов или лишением свободы на срок до шести месяцев с обязательной утратой права занимать свою должность. Сотрудники системы социальной защиты не могут участвовать в финансовых операциях, при проведении которых предполагается использование закрытой информации или использовать такого рода информацию в личных целях. [9]. Это позволит исключить возможность нецелевого использования средств, направляемых на финансирование социальных программ.

Зарубежный опыт управления в целях противодействия коррупции в органах социальной защиты населения свидетельствует о наличии общих подходов, включающих в себя проведение кадрового аудита, создание условий по недопущению появления коррупционных рисков, разработки мероприятий по выявлению, пресечению, наказанию виновных в противоправных действиях, разработке и внедрению «Кодекса этики».

Список литературы:

1. Веснин В.Р. Основы управления. – М.: Проспект, 2016. – 272 с.
2. Канарш Г.Ю. Социальное государство: исторический генезис и современные модели // Знание, понимание, умение. – 2018. – №.1 – С. 128-141.

3. Ишмуратова В.Г. Национальные системы социальной защиты в развитых странах // Вестник Башкирского университета. – 2015. – Т.2 – №3. – С. 941-945.

4. Комарова Н. С. Особенности социальной политики Франции: опыт для России // Материалы юбилейной Всероссийской научно-практической конференции XX Уральские социологические чтения. – Екатеринбург: УрФУ, 2015. – С. 230-235.

5. Неправительственная международная организация по борьбе с коррупцией и исследованию уровня коррупции по всему миру. Transparency International. Официальный сайт. Режим доступа: <https://transparency.org.ru/research/index-vospriyatiya-korrupsii/>

6. Грачев Ю.А., Кежов А.А. Зарубежный опыт противодействия коррупции // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2018. – № 3 (79). – С. 46-49

7. Европейский опыт борьбы с коррупцией // История новой России. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.ru-90.ru/node/1485>

8. Уголовный кодекс Дании. Юридическая Россия: федеральный правовой портал. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1241524&subID=100096345,100096366,100096645,100096664#text>

9. Луговой А.В. Административно-правовое регулирование анти-коррупционной политики в зарубежных странах. // Закон. Право. Государство. – 2016. – № 2(10). – С.57-62.

10. Рейтинг стран по уровню коррупции. Собираемся в дорогу: информационный портал. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://gotoroad.ru/best/corruption>

11. Спановский В.А. Зарубежная практика борьбы с коррупцией // Сборник материалов Международной научно-практической конференции «Уголовно-исполнительная политика и вопросы исполнения уголовных наказаний». – 2016. – Т. 20. – №3. – С. 941-945.

12. Александров В.И. Формирование структуры противодействия коррупции: автореферат дис. Казань, 2016. – 45 с.

13. Каропова С.Г., Некрасов С.В., Пинчук А.В. Великобритания: Опыт борьбы с коррупцией на законодательном уровне // Наука. Культура. Общество. – 2019. – №2 – С. 26-38.

14. Бочарников И. В. Зарубежный опыт борьбы с коррупцией // Научно-исследовательский центр проблем национальной безопасности. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://nic-pnb.ru/articles/zarubezhnyj-opyt-protivodejstva-korrupcii/>

15. Маремкулова А. З. Международный опыт противодействия коррупции // Научный электронный журнал «Меридиан». – 2020. – № 2(36). – С. 1-8. Режим доступа: <http://meridian-journal.ru/site/article?id=2691>

А.А. Райская, магистрант СПбГЭУ
А.С. Хилобок, магистрант СПбГЭУ

Прекариат: посткризисный синдром

В связи с процессами глобализации и информатизации социально-трудовая сфера современного общества подвергается существенным изменениям, рынок труда становится гибким, нестабильная занятость получает все более широкое распространение. На фоне этого, образовалась новая группа людей, класс, который пока еще находится в процессе становления. Данному классу дали именование – прекариат. Класс прекариата, в действительности, можно считать опасным для современного общества. Давайте же разберемся, что он собой представляет и чем представляет угрозу.

В своем труде Г. Стэндинг. «Прекариат: новый опасный класс» выделяет следующие особенности прекариата, как класса: временная занятость, нестабильность получаемого дохода, отсутствие социальной защищенности и профессиональной самоидентификации. Таким образом, прекариат – класс, включающий в себя индивидов, не имеющих постоянной занятости, вследствие этого стабильного заработка, социальных гарантий и профессиональной принадлежности.

Для того, чтобы понять, кто такие прекариаты, следует разобраться, кого можно отнести к данной категории.

По нашему мнению, это самая лаконичная классификация, позволяющая здраво провести необходимую классификацию:

- 1) Люди, трудящиеся по договору временного найма, из-за их слабых производственных отношений и меньших возможностей для профессионального роста.
- 2) Люди, имеющие неполную занятость
- 3) Независимые специалисты, работающие по договору. К таким людям можно отнести предпринимателей, поскольку они ведут свою деятельность на свой страх и риск, полностью берут на себя ответственность за свое благосостояние и в свете этого стабильность их занятости никто не гарантирует, поскольку она обеспечивается внешним спросом на их результаты их трудовой деятельности.
- 4) Растущее количество сотрудников колл-центров и центров телефонного обслуживания.
- 5) Люди, имеющие статус стажера, работающие на вспомогательных должностях и за довольно маленькую заработную плату, а иногда и вовсе её не имея. Учет данного вида занятости позволяет властям скрывать имеющуюся безработицу.

Несомненно, прекариат является лишь частью социальной стратификации общества.

Социальные слои с сопоставимым уровнем оплаты труда и положением в организационной иерархии, также существуют наряду с прекариатом, однако среди них может наблюдаться более низкий уровень опасений потерять работу, более высокое благосостояние семей и совершенно иной тип социального окружения с меньшим числом безработных среди знакомых. Однако, в группах с высоким благосостоянием и положением в организационной иерархии уровень опасений потерять работу нередко может быть выше, чем в низкодоходных, и более близким к соответствующим оценкам для прекариата. Таким образом, нестабильность занятости охватывает две разделенных зоны в социальной структуре – зону “естественной” нестабильности (низкодоходные слои населения, погруженные в “культуру безработицы”) и зону “аномальной” нестабильности (материально благополучные слои общества). Риск попадания в прекариат определяется в большей степени социальным происхождением индивида, связанным с ним культурным капиталом и властным ресурсом, а, зачастую не уровнем образования. По мере увеличения двух этих показателей риск прекаризации снижается. [3]

Стоит отметить, что уровень прекариата в России по данным на 2016 год достаточно высок и составляет порядка 27% работающего населения.

На основе обработанной информации можно сделать вывод о том, что в наибольшей степени в структуре прекариата выделяется именно молодежь, поскольку она составляет в нашей стране 32 000 000 человек. (22%).[4]

Особенности её трудоустройства определяют уровень и структуру занятости населения страны в целом.

Следует выделить основные причины, негативно влияющие на трудоустройство современной молодежи:

Основными причинами роста безработицы среди молодежи являются следующие факторы:

- Несоответствие квалификации молодых специалистов требованиям рынка труда и прогнозным значениям по расширению востребованности кадров;
- Недостаточный уровень развитости компетенций или их отсутствие, по изучаемой ранее профессии у молодых специалистов;
- Различия в требованиях работодателя и профессиональных характеристиках соискателей;
- «Туманные» перспективы карьерного роста и низкий уровень заработной платы у молодых специалистов;
- Недостаточно разносторонняя профориентация, вызвавшая ошибочный выбор профессии, специальности.

По статистике на 2016 год официальный показатель безработных составляет 30 % от всей группы. И сюда входят не только школьники, но и те лица, которые не достигли возраста 29 лет, то есть бывшие студенты, аспиранты, военнослужащие по призыву и так далее.

В исследуемом ключе следует рассмотреть динамику состояния неформального сектора, позволяющую оценить его масштабы, ведь занятость в его составе предполагает включение нелегальной деятельности, а также деятельности, не подлежащей социальной защите для его работников.[2]

Очень важно не забывать о том, что на распределение рабочих мест в стране влияет структура получаемого молодежью образования. Ниже представлена общая картина по данному показателю.

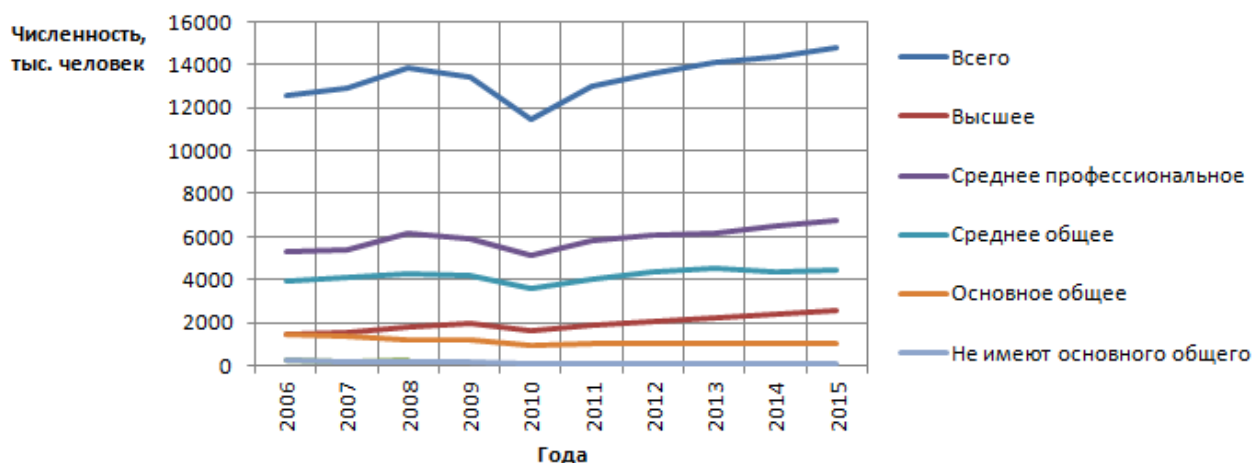


Рисунок 1 – Численность занятых в неформальном секторе по уровню образования

На представленном графике видно, что наибольшее количество молодых людей в общей совокупности делает предпочтение среднему профессиональному образованию. Имея в виду факт о том, что с каждым годом окружающая действительность упрощается, жизнь автоматизируется, следует сделать вывод, что такое количество физического труда не находит применения на рынке труда. Как следствие, такое количество свободной силы либо идут работать не по специальности, полученной в учебном заведении, в какой-то мере увеличивая количество прекариата, либо пополняет ряды безработных, что также негативно сказывается на статистике труда и экономической ситуации в стране.

Поскольку молодежь имеет больший производственный потенциал по сравнению с другими возрастными группами, следует изучить её численность, занятую в неформальном секторе, что даст яркое представление об уровне её прекаризации на общем фоне.

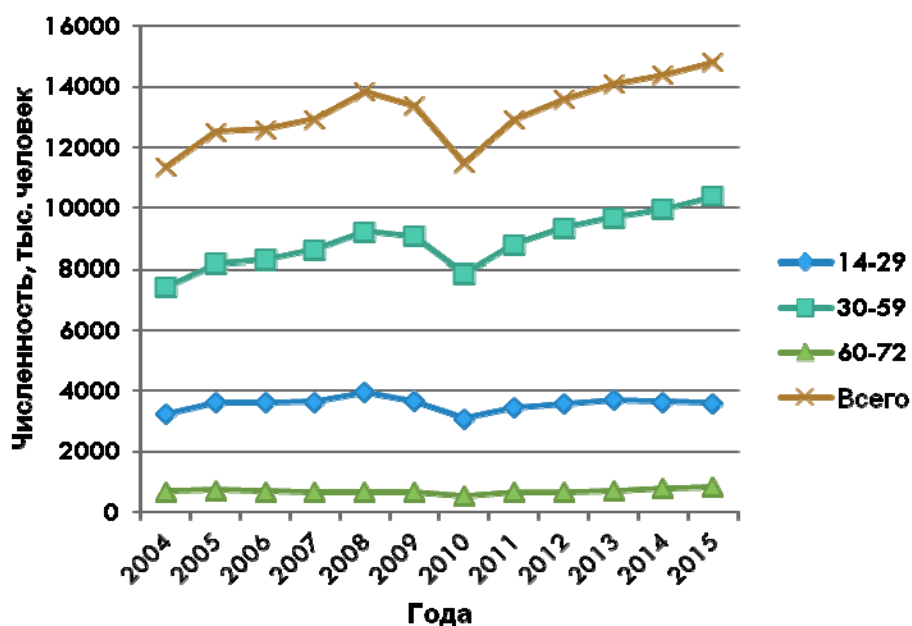


Рисунок 2. Численность молодёжи, занятой в неформальном секторе

Для наглядности изучаемого процесса для рассмотрения взяты 2 периода:

- 1) 2004-2012 годы (докризисный период)
- 2) 2013-2015 годы (посткризисный период)

На представленном выше графике видно, что в современной России до 2008 года наблюдался рост занятых в неформальном секторе граждан. Причём увеличивалась данная совокупность во всех возрастных группах, кроме группы пенсионного возраста. Имеющаяся низкая корреляция с общей ситуацией легко объясняется тем, что доля работающего населения данной категории характеризуется низкой занятостью. Учитывая это, не сложно догадаться, что большая нагрузка лежит на группе, принадлежащей возрастному промежутку от 30 до 59 лет, именно на их плечи приходится порядка 80% производственного потенциала страны, это во многом объясняет усиленный контроль со стороны государства в их сторону. Как результат, динамика их уровня имеет высокую дифференциацию до и после ужесточения государственной политики в области ограничения нерегулируемой занятости неформального сектора.

2008 год, являясь годом, отражающим пиковые значения экономического кризиса как для России, так и для мирового сообщества в целом, характеризуется максимальными значениями прекариата в России. Однозначно можно установить крепкую взаимосвязь между данными статистиками. Уровень неформальной занятости косвенно, но всё же влияет на глубину экономического кризиса в пределах нашего государства. [1]

Однако начиная с 2010 года наблюдается повторное увеличение количества занятых в неформальном секторе. Мало того, что в 2013 году оно

аналогичного 2008 году значения, далее динамика продолжает сохранять положительное значение, устанавливая новые вершины, неблагоприятно характеризующие состояние современного рынка труда.

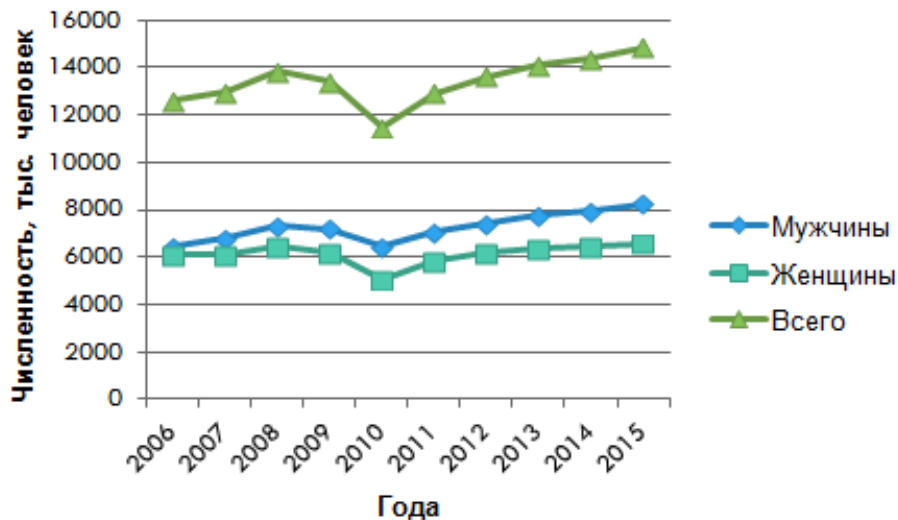


Рисунок 3. Гендерный состав занятых в неформальном секторе

В нашей стране в уже упомянутом периоде с 2005 по 2010 год разницы по распределению доли мужчин и женщин не наблюдалось. Но к 2011 году и позже мужчины начинают преобладать, их общее количество увеличилось сразу на 7,5%. Объясняется это наличием большей предрасположенности к риску у мужской части населения и стереотипностью социальная роль мужчины — кормилец, что вынуждает их искать дополнительные источники заработка в условиях нестабильности финансового положения. Пока государство не будет заинтересовано в повышении доходов населения, снижение неформальной занятости не представляется реальным.

В современной России наблюдается ситуация, когда рабочих недостаточно и заработная плата здесь настолько невысокая, что не способна заинтересовать работников, поскольку не сможет обеспечить все необходимые их нужды. Государству следует обратить внимание на данный момент и принять меры по устранению, поскольку иначе ему не справиться с неформальной занятостью, которая становится привлекательней для российского рабочего.

Во-вторых, государству необходимо ужесточить контроль за ситуацией на рынке труда. В частности, рабочие места занимают мигранты, которые готовы предоставлять свой труд в обмен на сравнительно невысокую заработную плату. Это, конечно же, выгодно как мигранту, так и самому работодателю, поскольку он экономит на заработной плате своих сотрудников и, соответственно, сокращает издержки деятельности. Одна-

ко, не стоит забывать о том, что незарегистрированные рабочие не поддаются надзору налоговых служб, что позволяет мигрантам и вышеупомянутым работодателям экономить также и на выплатах в налоговые организации. Что в свою очередь влечёт за собой недостачу налоговых поступлений в казну и в дальнейшем ухудшение условий жизни населения. Занимая рабочие места, так необходимые местному населению, заграничные мигранты повышают уровень безработицы в стране. Так, например, во Владивостоке в 2001 году был зафиксирован уровень миграционной деятельности в 70%, причём данный вид работников был мало того, что недостаточно квалифицирован, так ещё и находился на территории страны на незаконных основаниях

В-третьих, комиссия по неформальной занятости выявила факт того, что недобросовестные работодатели стараются влиять на уровень выплачиваемой заработной платы в свою пользу, выплачивая работникам меньшее её количество, запугивая персонал лишением рабочих мест, поскольку на их место найдётся много желающих кандидатов, готовых исполнять обязанности за более низкую ставку. Наряду с этим, стоит уделить внимание поддержке малого бизнеса, вывода его из тени при помощи различной помощи со стороны государства в форме предоставления грантов, пониженной ставки налогового для развивающихся бизнесов.

В настоящее время в России наблюдается высокий уровень прекаризации, характеризующийся положительной динамикой роста. В связи с недостаточным регулированием государством ситуации, сложившейся на современном рынке труда, данная проблема является актуальной как для работников, так и для руководства.

Исходя из проведённого исследования, можно сделать вывод о том, что с момента кризиса и по настоящее время в России можно отметить повышение занятости в неформальном секторе. Особенно среди мужчин среднего возраста (30-60 лет). Это связано с тем, что нестабильная ситуация в стране требует повышения экономической активности фирм. В данном ключе руководители стараются уменьшить свою налоговую базу, предлагая сотрудникам переходить на неформальную форму взаимодействия, что позволяем им уклониться от уплаты налогов за персонал в различные фонды. Зачастую заработная плата для таких сотрудников также ничем не регламентируется, имеет варьирующиеся значения и высокий риск невыплаты. Поэтому чем ниже значение данного показателя в стране, тем лучше и здоровее экономика страны в целом.

Список литературы:

1. Федеральная служба государственной статистики URL: <http://www.gks.ru/> (Дата обращения: 5.04.2017 г.)

2. Егорова, Т. А. Феномен прекаризации в современной России / Т. А. Егорова, А. А. Старикова, Ж. В. Юматова // Российское общество: история и современность: сборник научных работ студентов и аспирантов. Вып. 9 / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург, 2015. – С. 62-64

3. Долженко Р.А., Лобова С.В. Исследование восприятия прекаризации занятости на рынке труда региона // Социодинамика. – 2016. – № 11. – С.35-52. DOI: 10.7256/2409-7144.2016.11.21074. URL: http://e-notabene.ru/pr/article_21074.html (Дата обращения: 3.04.2017 г.)

4. Сизова И.Л. Прекаризация в трудовой сфере России URL: http://socinst.ru/sites/default/files/files/Sizova_Prekarizatsiya.pdf (дата обращения: 10.04.2017 г.)

М.В. Свириденко, канд-т экон.наук, ведущий науч.сотрудник ИПРЭ РАН
А.Н. Леонтьева, канд-т экон.наук, науч.сотрудник ИПРЭ РАН

Реализация национальных проектов на муниципальном уровне: социально-экономические и кадровые аспекты

Одним из ключевых нововведений последних лет в системе государственного управления стали приоритетные национальные проекты. В связи с этим актуальным является вопрос научного исследования проблем реализации национальных проектов. Программа приоритетных национальных проектов была сформулирована Президентом России В.В. Путиным 5 сентября 2005 г., а Указ № 1226 «О создании Совета при Президенте Российской Федерации по реализации приоритетных национальных проектов» был издан 21 сентября 2005 г. [1]. В отличие от целевых программ, приоритетные проекты 2005 г. не имели жесткой формализации и представляли собой директивные решения по фиксированию расходов на приоритетном числе направлений.

Приоритетные национальные проекты достаточно органично были встроены в систему государственного и муниципального управления, а ответственность за реализацию возложена не только на федеральные, но и региональные и муниципальные органы власти.

В настоящее время приоритетные национальные проекты занимают особое место в системе национального прогнозирования и программирования. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации № 204 от 07.05.2018 г. [2] они тесно переплетаются со стратегическими направлениями и государственными программами (Рис. 1.).

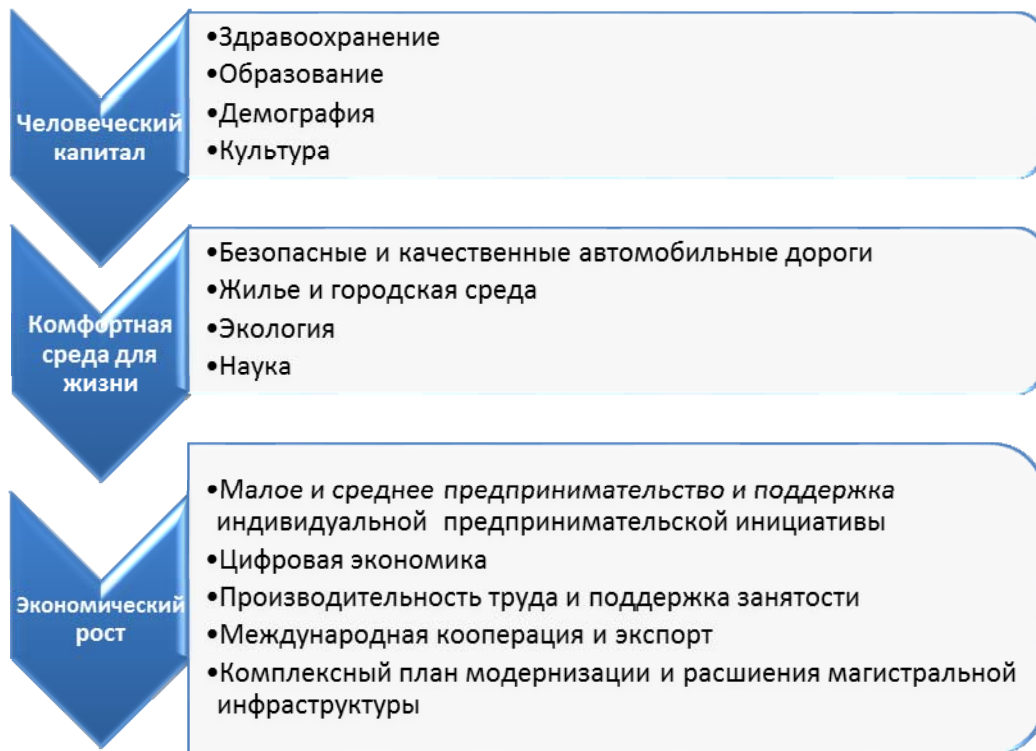


Рисунок 1. Система национальных проектов в Российской Федерации

Источник: составлено авторами по Указу Президента РФ от 7 мая 2018 г. N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

Оценки исследователей по результатам реализации национальных проектов различаются существенно. Так, по мнению авторов работы [3], с внедрением приоритетных национальных проектов изменились принципы государственно управления государством:

1) федеральный бюджет верстается с учётом реализации приоритетных проектов, а все остальные программы тщательно анализируются и оптимизируются;

2) аксиомой признаётся сбалансированный бюджет; государство должно обеспечить реализацию принятых социальных обязательств;

3) особое внимание уделяется эффективности расходов: к финансированию подходят с особой внимательностью, рациональностью, обеспечивая финансами в первую очередь те проекты, которые имеют существенную отдачу для населения и экономики; привлекают частный капитал; ведётся поиск методов оптимизации расходов.

В то же время авторы работы [4], считают, глубина решаемых проблем, сложность реализации отдельных проектов ставят под угрозу использование данного инструмента государственного управления.

Добавим, что существенные сложности возникают у муниципальных органов управления при достижении целей национальных проектов. Среди ключевых проблем, с которыми сталкиваются регионы и муниципаль-

ные образования, выполняя поставленные задачи органов федеральной власти – низкая квалификация кадров сельских поселений и существенное удорожание реализуемых проектов на территории. Отдельная проблема для большинства и регионов и муниципальных образований — это дальнейшее содержание социальных и инфраструктурных объектов, которые строятся по национальным проектам, что требует постоянного обновления бюджетов всех уровней.

Одним из ключевых вызовов для реализации национальных проектов на муниципальном уровне является совершенствование кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Логика реализации национальных проектов предполагает активное межведомственное, горизонтальное, сетевое взаимодействие (достижение каждой цели обеспечивается синергетическим эффектом деятельности различных субъектов хозяйствования), в основу которого должно быть положены знания исполнителей и практические навыки работы в динамично меняющихся условиях. Помимо этого, каждый исполнитель из числа муниципальных служащих должен органично сочетать проектную и процессную деятельность, сохраняя качество и эффективность своей работы и применять проактивный подход к решению частных задач.

Многочисленные открытые ресурсы и программы обучения, в том числе реализуемые на базе РАНХиГС, позволяют получить актуальные знания и компенсировать дефицит квалификаций, в частности по направлению цифровой грамотности или проектного подхода. Однако освоение компетенций, как «способности применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области», [5] в значительной степени зависит от наличия мотивации муниципальных служащих (в рассматриваемом контексте) к непрерывному обучению и применению знаний в практической деятельности. Именно формирование мотивации муниципальных служащих является ключевым ресурсом для реализации текущих и перспективных проектов. Без заинтересованности исполнителей в обеспечении максимальной эффективности своей работы, без понимания своего места и роли в многоуровневой системе реализации национальных проектов, объем выделенных средств на переобучение и дополнительное обучение и качество проработки образовательных программ для гражданских служащих не обеспечат необходимого результата.

Важным условием реализации национальных проектов также является наличие выстроенной коммуникации между всеми уровнями управления. Все исполнители должны не только говорить на одном языке, но и применять схожие алгоритмы решения нетиповых задач и сложностей, поскольку при решении масштабных и комплексных задач управление рисками является важнейшей компетенцией.

Обновленная версия Конституции Российской Федерации закрепляет необходимость усиления связанности между органами государственной власти и органами местного самоуправления в рамках единой системы публичной власти. Помимо гармонизации правовой базы работы, перспективной задачей является совершенствование человеческого капитала целостной системы управления социально-экономическим развитием территорий на основе общности целей и в едином коммуникационном пространстве.

С учетом изложенного, разработка дополнительных мотивационных стимулов является актуальным направлением реализации кадровой политики государственной и муниципальной систем управления.

В настоящее время в первом чтении Государственная Дума Российской Федерации приняла законопроект [6] о наделении Правительства Российской Федерации правом утверждать требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, что позволит устанавливать ставки, надбавки и выплаты по единым правилам. Фактически, речь идет о продолжении логики «майских» указов 2012 г., которые устанавливали связь заработной платы работников учреждений социальной сферы со среднерегиональными значениями. Муниципальные служащие, сотрудники администраций, с учетом значимости и объема возложенных на них функций, в первую очередь по реализации национальных проектов, являются не менее значимыми исполнителями на муниципальном уровне и нуждаются в адекватном финансовом обеспечении.

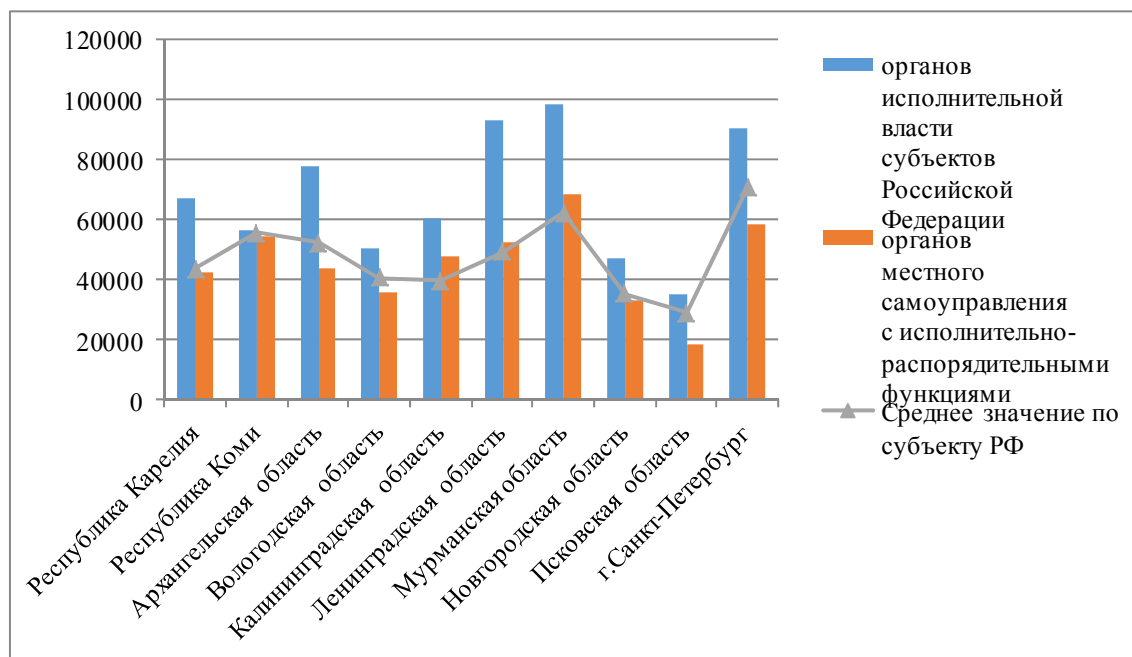


Рисунок 2 – Среднемесячная начисленная заработная плата гражданских и муниципальных служащих в 2018 году, руб.

Источник: Росстат

В 2018 г. величина среднемесячной заработной платы порядка 45% муниципальных служащих в Российской Федерации не превышала 35 тыс. рублей (согласно данным Росстата). В то же время, в Северо-Западном Федеральном округе лишь в четырех регионах (Архангельской, Вологодской и Псковской областях и Санкт-Петербурге) заработная плата была ниже среднерегионального уровня.

С учетом сверхрасходов бюджета, обусловленных борьбой с коронавирусной инфекцией, материальное стимулирование развития кадровых ресурсов муниципальной службы имеет существенные ограничения. В связи с этим, обеспечение конкурентной привлекательности муниципальной службы предполагает развитие и внедрение широкого спектра механизмов и инструментов нематериального стимулирования. Ценностные установки молодого поколения, дебютирующего на рынке труда, формируют запрос на смысл и очевидность пользы профессиональной деятельности при соблюдении личного комфорта.

Согласно результатам социологического опроса, приведенного в статье Недвижай С.В. и Узденовой М.Х. [7], главным мотивом при работе в органах местного самоуправления является возможность реализовать себя (32%), следующим по значимости является фактор «интересной работы» (16%).

Значимость данного аспекта в полной мере осознается на федеральном уровне, что подтверждает разработка Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации Методики по нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации, согласно которой «достижения в деятельности государственных органов являются прямым следствием результатов интеллектуального труда государственных гражданских служащих, в связи с чем формирование профессионального кадрового состава входит в число первоочередных задач совершенствования государственного управления» [8].

Основные понятия, используемые в Методике, изложены в соответствии с новыми запросами молодых специалистов. Так, в частности, мотивы трудовой деятельности представлены как «потребности в комфортных организационно-технических и психофизиологических условиях гражданской службы, признании результатов профессиональной деятельности и самореализации гражданских служащих» [8].

Методика содержит описание конкретных мер по созданию системы нематериального стимулирования, среди которых создание комфортных организационно-технических и психофизиологических условий, обеспечение должностного роста и профессионального развития, а также повышение сложности и ответственности выполняемых гражданским служащим задач. Важнейшим аспектом Методики являются практические ин-

струменты по диагностике системы нематериальной мотивации в государственном органе власти.

Все представленные положения могут быть применены и для муниципальных служащих, однако специфика работы и характер трудовых отношений муниципальных служащих требуют адаптации Методики к кадрам органов местного самоуправления. Дополнительной проработки требует вопрос о нематериальном стимулировании деятельности муниципальных служащих в сельской местности, поскольку условия труда принципиально отличаются от таковых в структуре федеральных и региональных органов власти.

Другим источником пополнения и повышения качества человеческих ресурсов, участвующих в реализации национальных проектов на муниципальном уровне является раскрытие потенциала партисипативного управления. Эти практики активно используются, особенно в городах, где общественная позиция традиционно ярче выражена. Активная (а в 2020 г. вынужденная) цифровизация взаимодействия органов власти и населения также создает основу для расширения спектра вопросов, которые могут быть переданы для разработки и доработки инициативным группам. Ограничивающим фактором является существенное снижение скорости принятия решения при вовлечении населения, в то же время, обратная связь от получателей поддержки разного рода позволяет скорректировать и адаптировать универсальные решения федерального уровня для конкретной местности, то есть повысить эффективность работы муниципальных служащих и избежать создания невостребованных объектов или услуг.

Муниципальное звено реализации национальных проектов является важнейшим и наиболее уязвимым в вертикали органов власти, и укрепление кадровой составляющей является необходимым условием достижения национальных целей развития.

Список литературы:

1. Указ Президента РФ от 21 октября 2005 г. N 1226 «О Совете при Президенте Российской Федерации по реализации приоритетных национальных проектов» URL: <https://base.garant.ru/5169952/>
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» URL: <https://base.garant.ru>
3. Калмыкова, И. Ю. Совет при Президенте по стратегическому развитию и приоритетным проектам как основа применения проектного подхода в государственном управлении / И. Ю. Калмыкова, И. С. Зотов // Революция и современность материалы научно-практической конференции. – М., 2017. – С. 293-296.

4. Костарева Л.В. Реализация приоритетных национальных проектов в Российской Федерации: проблемы и перспективы// Общество, экономика, управление. 2018. Том 3, № 1. С. 37-44.

5. Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2009 N 788 (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) «бакалавр»»).

6. Законопроект № 973252-7 «О внесении изменений в статью 144 Трудового кодекса Российской Федерации в части установления требований к отраслевым системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений».

7. С.В. Недвижай, М.Х. Узденова Управление мотивацией муниципальных служащих // Бюллетень науки и практики. 2016. №4 (5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-motivatsiey-munitsipalnyh-sluzhaschih>

8. Методика по нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/16>

Р.И. Семенов, мл. научн. сотрудник ИПРЭ РАН

«Серебряная экономика» и изменение структуры рынка труда¹

Старение населения и увеличение продолжительности жизни приводят к изменению потребительского спроса и интересов. Пожилые потребители становятся все более значимым драйвером мега трендов в современной экономике. Эти тренды, например, охватывают тенденции здорового образа жизни, переопределяют средний класс, стимулируют изменения в торговом пространстве и требуют новой волны технологических инноваций. Уже появился и стал широко используемым новый термин – «серебряная экономика» – то есть экономика, подчиненная нуждам пожилых людей. [1, с.67] Чтобы завоевать этот растущий сегмент рынка молодые предприниматели должны четко понимать, что адаптация и инклюзивность являются ключевыми факторами для их бизнеса.

¹ Статья подготовлена в рамках выполнения темы НИР «Разработка теоретико-методологических основ стратегии трансформации социального и эколого-экономического пространства, ее влияния на развитие человеческого капитала инновационной экономики».

В 2019 году впервые в истории число людей в возрасте 65 лет и старше превысило число детей в возрасте до 4 лет. К 2030 году более 990 миллионов человек будут старше 65 лет. Четверть из них будут жить в Китае. Общая ожидаемая продолжительность жизни при рождении к 2030 году достигнет 74,4 года по сравнению с 66,7 года в 2000 году. Среди населения в возрасте 65 лет и старше наиболее быстро растущей группой между 2019 и 2030 годами будут люди в возрасте 75-79 лет. [7].

Современные пожилые люди, во многом отличаются от своих сверстников в прошлом. Во-первых, они ориентированы на более активную старость и здоровый образ жизни. Если мы рассмотрим структуру расходов пожилых людей в развитых странах, то увидим, что она имеет ряд новых показателей: многократно увеличился спрос на путешествия, одежду и аксессуары, программы обучения и организацию хобби деятельности, медицинские гаджеты.

Во-вторых, они знакомы с современными информационными технологиями и активно ими пользуются. С момента появления Интернета прошло почти 30 лет. С момента его прихода в Россию – 25 лет. Поэтому люди старшего поколения вполне освоили новые способы общения и навыки самостоятельной работы в сети, благодаря чему многие из них участвуют во внедрении инноваций в своих компаниях или же сами создают высокотехнологичные стартапы. [2, с.34]

В-третьих, они имеют более высокий уровень образования и, соответственно, другие взгляды на жизнь и запросы. В развитых странах пожилые люди являются еще и весьма обеспеченной прослойкой населения, имеющей возможность совершать покупки, недоступные для молодых людей. Например, исследователи говорят о смещении границ рынков в азиатских странах, связанном с высокой покупательной активностью старших поколений, а пенсионеры поколения Baby Boomer в США покупают все: от предметов для дома и техники до косметики и приключений.

В России ситуация с доходами пожилых людей принципиально другая. Но, в отличие от западных стран, взрослые дети этих людей в большей мере принимают на себя заботу о родителях. Семейные связи более крепкие и наблюдается перераспределение доходов между поколениями. [3, с.51] По данным Росстат, в настоящее время в России проживает около 30 млн людей старше 60 лет и только 50% самостоятельно обеспечивают себя финансово. Пожилые люди, проживающие одни, практически не ведут активную социальную жизнь: после 60 лет большинство замыкаются на доме и быте (70%). Только каждый пятый имеет хобби, занимается туризмом или работает (от 17 до 24%). [4]

Вследствие этих причин, меняется и структура рынка товаров и услуг, предназначенных для пожилых людей. Крайне востребованными сейчас являются услуги по уходу за пожилыми людьми, находящимися дома. Ведь объем мирового рынка надомного ухода уже превысил

\$250 млрд с темпом роста в 9% ежегодно. Рынок России пока немногим больше 11 млрд рублей, но уже несколько лет темпы роста составляют 20% в год. Очень перспективным представляется опыт использования платформы Uber для организации работы сиделок. [5,с.102] По данным владельца компании «Центр социального обслуживания «Сиделкин»», имея стартовый капитал порядка 800 тыс. рублей и используя современные CRM технологии, компания вышла на операционную окупаемость за 3 месяца работы, а через полгода смогла вернуть стартовые инвестиции.

В настоящее время в «третий возраст» входит поколение 1960-х. Это поколение, которое строило свою профессиональную деятельность уже в условиях рыночной экономики – они освоили современные компьютерные технологии, привыкли заниматься саморазвитием, выезжали за границу, следят за своим здоровьем. Это поколение отказывается от привычной в России модели поведения – как правило работают после выхода на пенсию, пытаются сохранить привычный уровень жизни, готовы платить за более высокое качество жизни и будут его требовать. [6, с.4583] Поэтому в условиях современной России будет востребован достаточно широкий спектр технологий, товаров и услуг для пожилых людей, а не только домашний уход.

Более того, формируя вокруг себя определенную инфраструктуру, пожилые люди сами определяют некую группу факторов, определяющую потребность регионов в специалистах со средним специальным и высшим образованием, которая не восполняется в связи с оттоком молодых квалифицированных сотрудников на работу в большие города. В результате чего усиливается дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы (профессионально-квалификационные требования), что могли бы нивелировать специалисты старшего поколения – они более ответственные, обязательны, спокойны в принятии профессиональных решений [8, с.190-194].

По расчетам Accenture и Oxford Economics, при стимулировании «серебряной экономики» в США в 2020 г. будет на 5 млн рабочих мест больше, ВВП – больше на \$442 млрд (в текущих ценах), или на 2,2%; в Германии – 5 млн рабочих мест и дополнительные 2,1% объема экономики; в Англии – 1,3 млн и 2,5% соответственно [7]. Старшие потребители сегодня уже живут другой жизнью по сравнению с предыдущим поколением. Старение и долголетие стимулируют различные потребительские мегатенденции, которые необходимо учитывать молодым предпринимателям при открытии и развитии своего бизнеса.

Список литературы:

1. Десфонтейнес Л.Г., Семенова Ю.Е. Старение населения: потенциал или угроза? // European Social Science Journal. 2017. № 6. С. 67-72.
2. Десфонтейнес Л.Г., Семенова Ю.Е. Цифровая трансформация бизнеса в период экономической турбулентности// Интеграция науки и производства. 2019. № 6. С. 33-37.

3. Карманова А.Е., Семенова Ю.Е. Является ли обузой для экономики стареющее население? // Наука и бизнес: пути развития. 2018. № 1 (79). С. 50-52.

4. Репрезентативный всероссийский опрос НАФИ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://nafi.ru/analytics/v-rossii-bolee-7-millionov-odinokikh-pozhilykh-lyudey/> (дата обращения 06.12.2020).

5. Семенова Ю.Е., Островская Е.Н. "Серебряная экономика" и проблемы развития предпринимательства в России // Наука и бизнес: пути развития. 2019. № 9 (99). С. 102-103.

6. Desfontaines L., Semenova Y. The role of social networks in the political life of society // Proceedings of the 33rd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2019: Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020 2019. С. 4582-4585.

7. The spending power of the older consumer [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://blog.euromonitor.com/podcast/the-spending-power-of-the-older-consumer/> (дата обращения 06.12.2020).

8. Ялунер Е.В. Влияние трансформации социального пространства региона на развитие человеческого капитала в сфере малого предпринимательства (на примере Ленинградской области) // Е.В. Ялунер // В сборнике: Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала. Вузовско-академический сборник научных трудов. Санкт-Петербург, 2019. С. 190-194.

М.Б. Скворцова, канд-т экон. наук, ст. науч. сотр. ИПРЭ РАН

Социальная защита и поддержка молодых людей, впервые выходящих на рынок труда¹

Молодежь с 16 до 29 лет является частью рынка труда, составляя ее «молодежную часть». Именно эта часть населения является наиболее социально и экономически уязвимой. Выходя из стен учебного заведения (университет, техникум, колледж) основная часть молодежной популяции занимается активным поиском рабочего места. Как свидетельствуют данные Росстата, подобный поиск в среднем продолжается от 4 до 7 месяцев [1]. Одним из факторов, затрудняющим поиск работы, является не совпадение представлений работодателей и молодых людей по ряду пози-

¹ Статья подготовлена в Институте проблем региональной экономики РАН в 2020 г. в рамках темы НИР по Программе фундаментальных научных исследований государственных академий наук на 2013-2020 годы.

ций: это и уровень заработной платы; наличие опыта работы; различные требования, предъявляемые к сотруднику; и конечно, ряд компетенций, которыми должен обладать молодой специалист.

Безработице подвержены все группы трудоспособного населения, однако наиболее ярко это проявляется среди молодежи. Молодые люди во всех странах мира относятся к уязвимой группе на рынке труда, Россия в этом вопросе не исключение. Уровень безработицы среди выпускников, окончивших образовательные организации в 2018 году, составил 14% (см. табл. 1). В наибольшей степени этому явлению подвержены выпускники, получившие среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих). В первой половине 2020 г. ситуация усугубилась. Так, согласно аналитической записка, подготовленной ВНИИ труда, доля заявителей молодого возраста (20–23 лет) во втором квартале 2020 г. выросла (с 15% до 23%). В тоже время численность безработных, которые официально имели трудовой стаж в течение жизни, во втором квартале существенно сократилась (с 91% до 79%). Это указывает на рост доли впервые ищущих работу – во втором квартале 2020 г. она более чем удвоилась (с 9% до 21%) [2].

Таблица 1 – Распределение выпускников, окончивших образовательные организации в 2018 г., по статусу участия в составе рабочей силы (тыс. чел.)

	Рабочая сила	в том числе		Лица, не входящие в состав рабочей силы	Уровень участия в составе рабочей силы, в %	Уровень занятости, в %	Уровень безработицы, в %
		занятые	безработные				
2019 год							
Всего	967	832	135	191	83,5	71,8	14,0
в том числе по уровню образования:							
высшее	548	479	69	96	85,1	74,4	12,6
среднее профессиональное по программе подготовки специалистов среднего звена	290	246	44	62	82,4	69,9	15,2
среднее профессиональное по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	128	106	22	33	79,6	65,8	17,4

Источник: Федеральная служба государственной статистики. Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

На совещании о ситуации на рынке труда в конце июня 2020 г. М. Мишустин обозначил, что в июле на рынок труда выйдут около 1,5 млн подростков и молодых людей от 15 до 24 лет — выпускников вузов, колледжей и школ [3].

Возникает вопрос: «Что делать с молодежью, которая уже не учится, но еще не работает и испытывает ряд трудностей при первичном трудоустройстве?».

Безусловно, данной категории населения необходима социальная защита и поддержка. Согласно определению, приведенному в Большой российской энциклопедии *«социальная защита — это государственная система мер помощи и поддержки граждан, пострадавших от социальных рисков или оказавшихся в трудной жизненной ситуации»* [4].

Российская Федерация является социальным государством. Основные положения социальной защиты закреплены в Конституции РФ. Также разработано законодательство о социальной защите населения.

В более широком смысле можно утверждать, что социальная защита молодежи — это экономические, социальные и правовые гарантии соблюдения и реализации их прав и свобод.

В документе «Закон о занятости населения в Российской Федерации» [5] выделены две целевые группы, относящиеся по возрастному критерию к молодёжи: несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет и граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые (ст. 5). Таким образом, именно эти группы признаны приоритетными (испытывающие трудности в поиске работы) по отношению к остальной части молодёжи. Выпускники высших учебных заведений, по мнению законодателей, должны быть более самостоятельными и активными в процессе трудоустройства.

Тем не менее ситуация на рынке труда в отношении молодежи, впервые занятой поисками работы, остается напряженной. По данным выборочного исследования Росстата, проведенного в 2019 году, всего 31% (634,5 тысячи) студентов, окончивших вузы в 2016 – 2018 годах, не работают по специальности. Среди окончивших колледжи таковых практически половина – 43% (389,3 тыс. чел.), среди выпускников профессиональных училищ – ровно половина (224,6 тыс. чел.). Уровень безработицы среди выпускников вузов 2019 года составил 12,9%, тогда как среди выпускников с дипломом о среднем профессиональном образовании безработных уже в первом квартале 2020 года 17,9% [6].

В рамках данной статьи мы рассматриваем группу молодых людей, впервые выходящих на рынок труда. Но среди них могут быть и представители других категорий, например, сироты, инвалиды, молодые семьи и т.д. Они, естественно, подпадают под действия ряда социальных программ и социальной защиты свойственных именно этим категориям. Поэтому в

данной работе акцент сделан на социальной защите и поддержке, именно с точки зрения первичного трудоустройства молодежи, выходящей на рынок труда.

Основную работу по поддержке и социальной защите безработных и ищущих работу проводят службы занятости. В сферу их деятельности входят и вопросы, связанные с трудоустройством молодежи, в том числе первичным. Для получения социальной, материальной и психологической помощи необходимо зарегистрироваться в качестве безработного.

Молодые люди в статусе безработного, ищущие впервые работу, могут претендовать на:

- пособия по безработице;
- стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости;
- материальную помощь в связи с истечением установленного периода выплаты пособия по безработице;
- материальную помощь в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости.

С марта 2020 г., были установлены временные новые максимальные и минимальные значения пособия по безработице. Так, максимальный размер пособия по безработице был повышен до МРОТ (12 130 руб.), минимальный размер пособия по безработице — до 4,5 тыс. рублей (изначально размеры пособий были 8 тыс. и 1,5 тыс. рублей соответственно). С ноября 2020 г. минимальный размер пособия вернулся к прежнему значению – 1,5 тыс. руб. Эта та сумма, на которую могут рассчитывать молодые люди, впервые занятые поиском работы и имеющие статус безработного. Размер стипендии установлен в этих же рамках: не ниже минимальной величины пособия по безработице и не выше максимальной величины пособия по безработице. Материальная помощь гражданину в период обучения равна минимальной величине пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

Ряд специалистов, занимающихся вопросами занятости, объясняет рост численности безработных граждан, в том числе и молодежи, впервые вышедшей на рынок труда, именно повышением максимального и минимального пособия по безработице. Подтвердить или опровергнуть данное предположение можно будет после появления официальных данных за последующие периоды. Безусловно, 1,5 тыс. рублей это формальное пособие, которое не выполняет функции социальной поддержки, и большая часть молодых людей просто не стремится заявиться в службах занятости в статусе безработного.

Каждый регион имеет право вводить дополнительные выплаты. Например, в Москве есть городская доплата к пособию по безработице – 850 руб., а также компенсация расходов на общественный транспорт – 1385 руб. и ряд других.

Молодые люди, впервые ищущие работу (как, впрочем, и другие безработные), могут получить ряд услуг в органах службы занятости. К ним относятся¹:

Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан (нацелена на развитие человеческого капитала граждан, а также улучшение их социальной защиты через рост профессионального мастерства и повышения конкурентоспособности).

Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда (сюда относят: получение навыков активного, самостоятельного поиска работы, составления резюме, проведения деловой беседы с работодателем, самопрезентации и т.д.).

Психологическая поддержка безработных граждан (направлена на разрешение (снижение) ряда психологических проблем, мешающих профессиональной самореализации, а также активизацию личности в отношении поиска работы и трудоустройства).

Содействие безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по имеющейся у них профессии. Общий размер финансовой поддержки ограничен 12-кратной максимальной величиной пособия по безработице. Внедрение в работу центров занятости принципа экстерриториальности (возможность предоставления работнику соответствующего субъекта существующих вакансий из других субъектов Российской Федерации при условии его готовности переехать для новой работы) является для молодых людей, которые выступают наиболее мобильной группой населения, хорошим дополнением при получении соответствующих услуг.

Организация оплачиваемых общественных работ, осуществляется для дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. К задачам данного направления, относится и обеспечение трудовой адаптации граждан, впервые ищущих работу.

Организация временного трудоустройства помимо ряда безработных граждан нацелена на молодых (от 18 до 20 лет) безработных, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые.

¹ Составлено на основании данных государственных сайтов Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, а также Закона РФ «О занятости населения РФ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=367760>

Содействие самозанятости безработных граждан, заключается в предоставлении им единовременной финансовой помощи при государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации.

Бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования.

Также специалисты государственной службы оказывают консультационные услуги людям, обратившимся в службу занятости, о возможностях получения работы, о требованиях, предъявляемых к профессиям и работникам.

Помимо озвученного выше, целесообразно предпринять для социальной защиты и поддержки молодых людей, впервые выходящих на рынок труда, следующие действия, которые должны оказать положительное влияние на дальнейшее развитие человеческого капитала молодежи:

- Необходимо активизировать сотрудничество центров занятости с институтом развития малого и среднего предпринимательства. Более четверти россиян (27%) говорят, что хотели бы открыть свой бизнес, чаще всего подобные стремления выражают мужчины (37%) и молодежь от 18 до 24 лет (52%) – чем старше респонденты, тем ниже этот показатель [7].

- Организовать дополнительное обучение (за государственный счет) по специальностям, которые востребованы на рынке труда в данном регионе.

- Организовать массовые стажировки на предприятиях и в компаниях за счет государственной службы занятости. Стажерам платить стипендию в размере МРОТ.

- Поощрять развитие системы наставничества на предприятиях и в организациях для приобретения молодыми людьми бесценного опыта решения текущих повседневных вопросов и формирования у них необходимых профессиональных компетенций.

- Пересмотреть минимальное значение пособия по безработице в сторону увеличения.

Список литературы:

1. Федеральная служба государственной статистики. Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

2. Мануйлова А. Минтруд написал портрет безработицы // Коммерсантъ. № 156/П от 31.08.2020
3. Мишустин М. Соповещение о ситуации на рынке труда. 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/news/39947/>
4. Социальная защита / Воронин Ю.В. // Большая российская энциклопедия: [в 35 т.] / гл. ред. Ю.С. Осипов. – М.: Большая российская энциклопедия, 2004–2017.
5. Закон РФ «О занятости населения РФ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=367760>
6. Три факта о трудоустройстве выпускников 2016 – 2018 годов. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/70843/document/88401?print=1>
7. Предпринимательство и самозанятость в России. Всероссийский центр изучения общественного мнения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116082>

Е.И. Титаренко, магистрант СПбГЭУ

Использование модели компетенций при обучении и развитии персонала

Сегодня важным условием успешной организации является ее гибкость и адаптивность к быстро изменяющимся условиям внешней и внутренней среды. Так как знания, которые получили сотрудники в высших учебных заведениях со временем устаревают, возрастает потребность в их обновлении. Эффективно организованное обучение персонала является важнейшим аспектом для достижения поставленных целей организации.

В литературных источниках по управлению персоналом довольно часто ошибочно подменяются такие понятия как «профессиональное обучение» и «профессиональное развитие».

Под профессиональным развитием понимается процесс подготовки работников к выполнению для них абсолютно новых производственных задач, а также занятию новых должностей, другими словами – к развитию новых компетенций [2, с. 174].

Под профессиональным обучением понимается процесс подготовки сотрудников предприятия к успешному выполнению задач, которые перед ними стоят, другими словами – усовершенствование стандартных компетенций [1, с. 43].

Также современное профессиональное обучение целенаправленно как на задачи настоящего дня, так и на потребности предприятия в будущем. Профессиональное обучение – это самая важная часть профессионального развития всего персонала.

В процессе обучения и развития персонала компетентностный подход чаще всего применяют при существовании прямой потребности в повышении уровня исполнения (например, нужно улучшить навыки продаж продавцов-консультантов для увеличения объема продаж), при желании сократить кривой времени обучения «от новичка до сотрудника с наивысшей продуктивностью», а также при существовании потребности в обучении или укреплении навыков, необходимых для внедрения нового видения компании, её философии и стратегии.

Компетентностный подход предоставляет широкие возможности для описания профессиональных и личностных аспектов, которые нужны для достижения высокого уровня эффективности организации в целом. Появляется возможность сконцентрировать внимание на ключевых аспектах личностных и деловых качеств, влияющих на результат, при этом сохраняется возможность использовать понятие компетентности для описания тех знаний и умений, которые ожидаются от работников для эффективного выполнения ими своих обязанностей.

Основными этапами обучения персонала, основанного на компетентностном подходе, являются:

- 1) разработка модели компетенций, удовлетворяющей текущим и перспективным потребностям бизнеса;
- 2) определение потребности в обучении на основе результатов оценки работников;
- 3) выбор наиболее эффективного варианта развития персонала;
- 4) разработка программы обучения и подготовка ответственных специалистов;
- 5) непосредственно обучение;
- 6) оценка результатов обучения: изменение рабочего поведения, рост качества работы, сокращение недовольства и уровня текучести кадров.

В процессе формирования и развития компетенций применяются следующие методы:

1. Тренинг. Эти программы проводит опытный тренер посредством лекций, семинаров, живых или видео-демонстраций, ролевых игр и имитаций, инструментальной обратной связи, а также упражнений на рефлекссию самооценки.

2. Самообучение. Руководство по саморазвитию разрабатывается для конкретного работника и содержит оценку его компетенций, а также список того, что следует изучить, прочитать, какие задания выполнить и т.д.

3. Компьютерное и интерактивное обучение с помощью видеоматериалов. Данное обучение способно даже привить необходимые межличностные компетенции с помощью использования техники моделирования поведения.

4. Развивающее рабочее задание, которое заключается в том, чтобы помочь людям развить в себе определённые компетенции на рабочем месте. В пример можно привести различные стажировки и практики для учащихся.

5. Наставничество. Наставниками назначают признанных профессионалов своего дела для того, чтобы они помогали своему подопечному развивать те или иные компетенции, необходимые для трудовой деятельности.

6. Внешние развивающие действия. К ним относятся, например, добровольные общественные работы или даже работы в вечернюю или ночную смену за пределами компании [3, с. 61-62].

Для эффективного процесса развития компетенций персонала необходимо придерживаться принципа непрерывного развития FIRST. Данный принцип был разработан в 1995 году психологом и доктором философских наук, Дэвидом Петерсоном. В основу принципа эффективного непрерывного развития компетенций входит пять взаимосвязанных компонентов:

1. «Focus on priorities (фокусируйтесь на приоритетах) – необходимо точно определять цели развития, выбирать конкретную область для совершенствования.

2. Implement something every day (регулярно практикуйтесь) – заключается в регулярном выполнении действий, способствующих развитию, применению новых знаний и навыков на практике, решению сложных задач.

3. Reflect on what happens (оценивайте прогресс) – необходимо постоянно отслеживать изменения в своем поведении, анализировать действия и достигнутые результаты, а также причины успехов и неудач.

4. Seek feedback and support (ищите поддержку и обратную связь) – нужно постоянно использовать обратную связь и получать поддержку от экспертов, опытных коллег, прислушиваться к их мнению и рекомендациям.

5. Transfer learning into next steps (ставьте себе новые цели) – непрерывное совершенствование, постоянное определение для себя новых целей развития [4].

Компетенции, полученные в результате обучения и развития, должны быть достаточными для удовлетворения текущих и будущих потребностей компании. Стратегические планы организации и её политика влияют на программы обучения и развития, а личностные качества сотрудника, в свою очередь, влияют на то, чему и в какой степени он научился.

Модели компетенций помогают на всех ключевых стадиях обучения и развития, начиная от определения необходимости и разработки программ развития и заканчивая оценкой успешности обучения и последующего профессионального роста работника. Использование моделей компетенций помогает четко выстроить каждую ступень, но без опытных людей, которые должны спланировать, провести и обеспечить деятельность по развитию, обучение и развитие на основе компетенции пройдет недостаточно эффективно как для организации, так и для отдельно взятых работников.

Список литературы:

1. Баранов М.А. Управление процессом обучения и развития персонала / М.А. Баранов // Социология. – 2016. – №6. – С. 43
2. Гончаров В. И. Менеджмент: учебное пособие / В.И. Гончаров. – Минск: Современная школа, 2014. – 635 с.
3. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом. Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Белова; под ред. А.Я. Кибанова – М.: Проспект, 2018. – 72 с.
3. Как развивать компетенции [электронный ресурс] – Информационно-образовательный портал HR-tv.ru – <https://hr-tv.ru/articles/author-opinion/kak-razvivat-kompetentsii.html>

М.В. Туранова, мл. научн. сотрудник ИПРЭ РАН

К вопросу о развитии отходоперерабатывающей отрасли в России

В настоящее время лицензированные полигоны для захоронения отходов производства и потребления переполняются, загрязняя природную среду токсичными и взрывоопасными веществами, включая тяжелые металлы и токсины, грунтовые воды и почву, возрастают риски образования незаконных свалок. Сжигание отходов также способствует выбросу вредных веществ, даже когда установлены дорогие фильтры, возникает потребность утилизации остаточных веществ.

Образование отходов тесно связано с другими проблемами, включая модели потребления, образ жизни, рабочие места и уровень доходов населения, а также множество других социально-экономических и культурных факторов. Поэтому важно рассматривать управление отходами в более широком контексте социально-экономического развития и управления ресурсами.

Грамотно сформированная система управления отходами производства и потребления должна являться ключевым аспектом в области защиты окружающей среды, поскольку именно здесь результаты производства, распределения и потребления ресурсов напрямую связаны с природной средой – почвой, воздухом, водой, климатом.

Минимизация образования и накопления отходов, а также их преобразование из экономического балласта в ценный ресурс является одним из ключевых направлений государственной политики развитых стран и включает в себя вторичное использование различных предметов, ремонт поврежденного оборудования вместо покупки нового, производство и потребление товаров многократного использования, разработка изделий, требующих для их изготовления меньше сырьевого материала, а также инвестиции в биоразлагаемые материалы.

В большинстве развитых стран государственная политика направлена на ужесточение законодательства, включая запрет на захоронение, и повышение привлекательности секторов циркулярной экономики с целью снизить количество образующихся отходов.

В настоящее время в РФ внедряются меры, которые активно используются в большинстве развитых стран, например, расширенная ответственность производителя. Расширенная ответственность производителя – это механизм экономического регулирования, обязующий производителей и импортеров товаров самостоятельно обеспечить их утилизацию (выполнив утвержденный норматив) или же заплатить экологический сбор, средства от которого возвращаются в субъекты РФ на софинансирование региональных программ по обращению с отходами.[1]

В России постепенно формируется отходоперерабатывающая индустрия, создается инфраструктура по переработке отходов производства и потребления. В последнее время появляется все больше организаций, занимающихся сбором, обработкой и утилизацией отдельных видов отходов (макулатура, картон, полимеры, в том числе полистирол, кровельные отходы, технические жиры, промышленная, специальная, бытовая техника, резиносодержащие отходы), включая особо опасные для природной среды отходы (аккумуляторы автомобильные, медицинские отходы, нефтепродукты, ртутьсодержащие отходы и другие виды опасных отходов). Тем не менее, на данном этапе, существующая система обращения с отходами производства и потребления в России остается экономически и технологически неэффективной.

По причине несовершенства системы по сбору и транспортировке отходов производства и потребления, недостаточного количества лицензированных объектов захоронения отходов часть отходов несанкционированно размещается в природной среде, нанося существенный экологический ущерб, ухудшая санитарно-эпидемиологическую ситуацию, про-

являющейся в повышении заболеваемости населения, ухудшении качества жизни, сокращении природных ресурсов.

В то же время концентрация источников образования отходов, которые одновременно представляют собой вторичные материальные ресурсы, является фактором, способствующим организации перерабатывающих производств, способных значительно уменьшить загрязнение территории и обеспечить выпуск востребованной на рынке продукции.

Основными проблемами, препятствовавшими увеличению использования вторичных ресурсов в российской экономике, являются:

- отсутствие законодательной базы, касающейся формирования рынка вторичных ресурсов;
- недостаточная проработанность нормативно-правовой базы, направленной на стимулирование переработки и потребления вторичных материальных ресурсов;
- отсутствие единой информационной среды, обеспечивающей участников рынка достоверной информацией об объемах и источниках образования отходов, потребностях во вторичных материальных ресурсах, доступных способах их переработки;
- отсутствие системного подхода к организации сбора отходов, направленного на извлечение вторичных ресурсов;
- неудовлетворительное состояние материально-технической базы (недостаточное количество объектов размещения, высокий износ специализированной техники, устаревшие типы контейнеров);
- неразвитость мощностей по первичной сортировке отходов
- нехватка сырья для переработки (невозможность обеспечить стабильные объемы поставок является следствием отсутствия эффективной системы сбора мусора и недостатка сортировочных мощностей)
- повышение рублевой стоимости импортного вторичного сырья;
- недостаточное количество производств, использующих вторичное сырье для выпуска готовой продукции;
- слабая информированность населения по вопросам безопасного обращения с отходами.

Следует также отметить, что проблема утилизации ТКО связана со способом их сбора, которая осуществляется преимущественно смешанным образом, т.е. отходы без предварительной сортировки собираются в контейнер, что усложняет извлечение полезных фракций для дальнейшей переработки за счет их деформации или загрязнения сторонними веществами. Подобный тип сбора ТКО затрудняет сортировку и выделение полезных фракций для переработки, увеличивая нагрузку на полигоны.

Масштабность и сложность решения задач для создания экономически эффективной и экологически безопасной системы обращения с отходами и вторичными ресурсами, наличие значительного межотраслевого и межмуниципального аспектов, необходимость комплексного подхода и организации взаимодействия органов власти всех уровней, хозяйствующих субъектов и населения обуславливают решение указанных задач программно-целевыми методами. Такой подход позволит сконцентрировать необходимые финансовые, организационные, технические и научные ресурсы, привлечь внебюджетные инвестиции. [2]

Важным фактором развития отходоперерабатывающей индустрии является изменение действующего законодательства в сфере обращения с отходами, в том числе с ТКО, способствующее сокращению количества отходов, направляемых на захоронение.

Целесообразность решения перечисленных проблем программно-целевым методом объясняется следующими причинами:

- ресурсоемкость и значимость проблем на уровне субъектов;
- потребность в комплексной увязке экологических мероприятий с текущими и перспективными задачами развития регионов и секторов экономики России;
- необходимость учета экономических, производственных и социальных факторов, так как проблема обращения с отходами тесно связана практически со всеми сферами жизнедеятельности населения;
- необходимость создания инструментов для реализации политики по предотвращению загрязнения окружающей среды отходами, обеспечивающих согласованность действий органов власти всех уровней.

В настоящее время для успешной реализации реформы системы обращения с отходами производства и потребления необходимо повышение ресурсоэффективности производств, усовершенствование нормативно-правовой базы, модернизация отходоперерабатывающей инфраструктуры и повышение экологической культуры населения. Совершенствование способов взаимодействия представителей государственной власти, бизнес сообщества и общественности также повысит эффективность реформирования системы обращения с отходами производства и потребления.

Список литературы:

1. Волкова А.В. Рынок утилизации отходов. М: НИУ ВШЭ. Центр развития. 2018. 87с.

2. Региональная программа в области обращения с отходами, в том числе с твердыми коммунальными отходами, на территории Калининградской области. Утверждена постановлением Правительства Калининградской области от 22 июня 2018 г. № 365.

И.В. Цыганкова, док-р экон. наук, профессор, профессор СПбГЭУ
О.С. Димакова, магистрант СПбГЭУ

Проблемы в развитии рынка коучинга в России и возможные пути их решения

Коучинг является одним из эффективных методов управления организацией, позволяющих наиболее полно реализовать трудовой потенциал менеджера. В последние годы в России сложился рынок услуг коучинга.

Цель работы заключается в исследовании проблем, существующих на рынке коучинга, и препятствий для его развития с последующим предложением мероприятий по улучшению ситуации. Общепринятый термин «коучинг» объясняется разными авторами по-своему, но в мире принято считать за определение сформированное объяснение от Международной Федерации Коучинга (МФК). Автор поддерживает объяснение термина от МФК, которая говорит о том, что «коучинг – это процесс партнерства, стимулирующий работу мысли и креативность клиента, в котором он с помощью коуча максимально раскрывает свой личный и профессиональный потенциал» [4].

Существует 2 направления коучинга: первое – это коучинг, работающий как стиль управления в компании. Данный вид заключается в нестандартных или особых взаимоотношениях между начальниками и сотрудниками. А «коучем» в таких случаях является начальник определенной группы сотрудников. Иное направление коучинга – это способ индивидуальной работы с менеджерами высшего звена [1]. Для таких мероприятий пользуются услугами внешнего специалиста «коуча», то есть не состоящего в штате компании. Однако, данное направление недостаточно развито, и, кроме того, специалисты в России сталкиваются с рядом проблем при попытках воспользоваться вышеизложенными услугами. Разберем каждую проблему детальнее по пунктам:

1. В первую очередь выделяется проблема низкой квалификации кадров. По некоторым оценкам исследователей рынка количество профессионалов составляет от 20% до 50%, что является достаточно низкой долей среди всех специалистов, предлагающих свои услуги [5].

2. Другая сложность заключается в том, что одни специалисты считают, что рынок коучинга находится в зачаточном состоянии и очень немногие в действительности понимают суть данного понятия и направления для работы; другие же считают, что рынок коучинга, наоборот, активно растет и развивается, но ничем не регулируется. Россия пытается развить данное направление на основании учений американских школ, но попытки не успешны из-за разницы в отношении самих людей и специалистов.

3. Из-за развития данного направления на Западе подходы и теории очень меняются и совершенствуются, что является сложностью для российских специалистов, которые пытаются «идти в ногу со временем», однако, они не успевают за изменениями и нуждаются в некотором «проводнике», который поможет найти верный путь в работе или жизни (если речь идет о лайф-коучинге). Но проблема заключается в том, что даже современные специалисты «коучи» не могут иногда оказать профессионально свою услугу по причине того, что отстают от изменений.

4. Не существует четкого определения того, что из себя представляет коучинг, и нет зафиксированной информации об этом в нормативных документах. Соответственно, каждый понимает это по-своему и придерживается своих позиций в данном вопросе. Приведенная формулировка Международной Федерации Коучинга не является единственной, существует еще ряд таких формулировок и разновидностей коучинга, но большинство исследователей все-таки придерживаются вышеизложенного понятия.

5. Данный рынок не подкреплён государственным регулированием, что также негативно сказывается на нем. В Российской Федерации не существует официальной профессии «коуча» или «специалиста по коучингу». Без поддержки государства рынку сложнее активно развиваться и расти, как другим отраслям бизнеса или консультирования [3].

6. Недоверие со стороны потребителей снижает спрос на услуги, что происходит по причине того, что слишком многие специалисты считают себя готовыми консультировать, но по факту их знаний недостаточно. Таких специалистов называют «лжекоучами», потому как они предлагают свои услуги за ту цену, которой не соответствует качество проделанной работы. Также, сюда можно добавить еще одну группу людей – мошенников, из-за которых и возникают сомнения в заказе услуг [5].

7. Предыдущий недостаток вытекает из другой сложности – отсутствие образовательных школ или направлений в университетах, где специалисты могли бы обучиться и получить диплом. Существуют только курсы, но их недостаточно для получения значимых профессиональных компетенций для дальнейшей практики в работе. Официальная сертификация или аккредитация на данный момент осуществляется только с помощью получения подтверждающих документов от Международной Ассоциации Коучинга [2].

8. Предложение на рынке значительно превышает спрос. Существует большое количество специалистов, желающих консультировать, но компании пользуются меньшим количеством услуг и исключительно у проверенных источников.

Коучинг действительно можно считать важной частью бизнеса и управления людьми, который может принять разные формы, в том числе

быть универсальным. Однако, несмотря на данные аспекты необязательно менеджмент подкреплять коучингом, особенно, если предприятие не готово серьезно работать с данной отраслью жизни компании и сотрудников внутри нее. Необходимо повышать качество данной услуги на рынке, чтобы ее ценность и популярность росла и развивала исследуемую отрасль в России. На данный момент на рынке в основном встречаются последователи американских или европейских подходов. И несмотря на то, что данные страны далеко ушли в своем развитии вперед от России, и их подходы проверены временем, не все они ориентированы и применимы к России. Существует разница в менталитетах, в отношении к работе и ценностям, что не позволяет идентично с другими государствами строить свою деятельность.

По вышеизложенным проблемам и сложностям рынка автор предлагает ряд возможных путей их решения. Данные мероприятия могут способствовать также и усовершенствованию рынка. Более подробно автор раскрывает следующие меры:

1. Государственная поддержка. Автор предлагает властям рассмотреть идею о внедрении соответствующих профессий и в целом области профессиональной деятельности в общепринятые документы и единый реестр должностей (или справочник профессий). Данная мера будет способствовать развитию рынка с помощью повышения доверия к нему со стороны потребителей рынка.

2. Введение новых направлений в университетах и школах. Учебные программы или специальные курсы дадут возможность специалистам получать высшее образование в сфере коучинга.

3. Разработка одного или нескольких подходов, которые могут быть применимы к современным реалиям российского рынка и его особенностям. За основу при этом важнее брать успешный зарубежный опыт. Так как известно, что страны, такие как США, Германия, Англия и многие другие продвинулись вперед, и то, что уже доросло до пика популярности и востребованности за границей, в России остается только на этапе зарождения.

4. Предоставление возможности прохождения сертификации специалистов будет еще одним преимуществом в усовершенствовании рынка, так как работа будет складываться по международным стандартам (в соответствии с ними) и подкрепляться государственными документами. Специалисты будут иметь подтверждение своим навыкам и знаниям, а коучинг в России станет более профессиональным за счет сертификации не только от МФК, но и от российской федерации коучинга.

5. Формирование документов, отражающих информацию по правилам работы, кодексу коучей и различным нормам, окажет положительное влияние на соответствие ожиданий и реальности между коучами и потре-

бителями. В документах будут прописаны основные моменты по предоставлению услуг, которые будут разрешать при необходимости возникающие споры. Соответственно, документы станут источниками, на которые можно будет опираться.

На основании предложенных мероприятий рынок может развиваться и совершенствоваться, а качество услуг будет расти. Неизвестно сколько времени займет процесс по совершенствованию, однако, несмотря на длительность, России важно заниматься данным направлением в том числе. Услуги коучинга могут быть грамотно применимы не только к крупному бизнесу, но и среднему, и, возможно, малому, что окажет положительное влияние на результативность деятельности организаций.

Список литературы:

1. Березовская Р. А., Мясникова С. В. Взгляд психологов на перспективы развития коучинга в России (по материалам круглого стола конференции «Ананьевские чтения – 2014») // Вестник СПбГУ. Серия 16: Психология. Педагогика. – 2015. – №1. – 69 с.
2. Лазутина А.Л. Коучинг в России: становление и проблемы развития // Приволжский научный вестник. – 2014. – №12-2 (40). – С. 24-25.
3. Россолов С. Ю. Проблема развития коучинга в российском менеджменте // Европейские исследования. – 2017. – №2. – С. 14-15.
4. Международный Эриксоновский университет коучинга. Что такое коучинг? [Электронный ресурс] // – 2015. – URL: <https://erickson.ru/coaching/> (Дата обращения: 15.09.2020).
5. Фефилова Н. В. Коучинг в России [Электронный ресурс] // Круглый стол: бизнес. – 2017. – URL: <https://dailymoneyexpert.ru/kruglyj-stol/2017/08/21/kouching-v-rossii-19970.html> (Дата обращения: 15.09.2020).

А.В. Чиркова, кан-т экон. наук, доцент, профессор СПбГЭУ
Э.С. Зайкова, магистрант СПбГЭУ

Современные тенденции роста нестандартной занятости и развития аутсорсинга на рынке труда

Безработица – ее уровень и характер, безусловно, является одним из ключевых факторов, характеризующих состояние экономики и становление отношений в социально-трудовой сфере. Существующие показатели уровня безработицы в России за последние 20 лет позволяют сделать выводы о наличии тенденции к ее перманентному снижению, при этом имеются заметные статистические выбросы, обусловленный экономическими

кризисами в 2003 г. (+3,8%), в 2008 г. (+3,33%), в 2009 г. (+33,87%), в 2015 г. (+7,69%) (таблица 1).

В целом уровень занятости в 2019 г. вырос на 10,94% по сравнению с аналогичным показателем 2000 года, а уровень безработицы снизился на 56,6%, то есть почти в 5 раз. Снижение уровня безработицы и сохранение его на низком уровне, а также преимущественный рост занятости населения в исследуемый период обусловлены эффективными мерами государственной политикой в области занятости.

Вместе с тем в структуре занятости населения России за рассматриваемый период наблюдаются следующие тенденции, требующие детального анализа и разработки системы мер регулирования:

- увеличение темпов распространения неформальной занятости;
- дерегулирование «теневого» сектора экономики со стороны контролирующих органов и рост его масштабов;
- недостаточно обоснованные меры оптимизации затрат на рабочую силу на предприятиях и, как следствие, рост временной и неполной занятости.

Таблица 1 – Уровень экономической активности населения РФ
в 2000-2019 годах [1]

Годы	Уровень занятости населения в возрасте 15-72 лет по субъектам РФ	Темпы изменения показателя, %	Уровень безработицы населения в возрасте 15-72 лет по субъектам РФ	Темпы изменения показателя, %
2000	58,5	-	10,6	-
2001	58,4	-0,17	9,0	-15,09
2002	59,8	2,40	7,9	-12,22
2003	59,4	-0,67	8,2	3,80
2004	60,3	1,52	7,8	-4,88
2005	61,3	1,66	7,1	-8,97
2006	61,7	0,65	7,1	0,00
2007	63,1	2,27	6,0	-15,49
2008	63,2	0,16	6,2	3,33
2009	62,0	-1,90	8,3	33,87
2010	62,7	1,13	7,3	-12,05
2011	63,9	1,91	6,5	-10,96
2012	64,9	1,56	5,5	-15,38
2013	64,8	-0,15	5,5	0,00
2014	65,3	0,77	5,2	-5,45
2015	65,3	0,00	5,6	7,69
2016	65,7	0,61	5,5	-1,79
2017	65,5	-0,30	5,2	-5,45
2018	65,6	0,15	4,8	-7,69
2019	64,9	-1,07	4,6	-4,17

В целом, данные тенденции означают, что работодатели, преследуя цель оптимизировать бизнес прибегают к такому инструменту, как снижение затрат на персонал, в том числе за счет сокращения работников и рабочего времени. Результатом применения данного инструмента для работодателей является положительный эффект в виде экономии затрат на производство, однако, рассматривая эту ситуацию со стороны работников мы увидим противоположный результат. Ввиду того, что размер заработной платы напрямую коррелирует с количеством рабочего времени, применение указанного инструмента работодателем приведет к снижению размера заработной платы, а в результате – к ухудшению качества жизни работников.

Возникновение новых экономических тенденций всегда сопряжено с появлением новых форм и принципов занятости, отличающихся от стандартных, которые несомненно оказывают влияние на социально-трудовые отношения, превалирующие на рынке труда ранее.

Рассмотрим структуру занятости по видам экономической деятельности по данным государственной статистики за период с 1995 по 2019 год (таблица 2).

Таблица 2 – Структура занятости по видам экономической деятельности на основной работе, в среднем за год (1990-2019 гг.), % [1]

Виды экономической деятельности	1995	2005	2015	2019
Занятые – всего, в том числе	100,0	100,0	100,0	100,0
Сельское и лесное хозяйство, рыболовство и рыбоводство, охота	13,2	10,1	6,7	5,8
Добыча ПИ	2,0	1,8	2,1	2,3
Производство	28,3	20,8	17,7	17,6
Строительство	12,0	6,7	7,6	6,9
Торговля оптовая и розничная; ремонт транспортных средств и мотоциклов; деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	7,8	16,9	18,2	18,2
Деятельность в области транспортировки и хранения, информации и связи	7,7	9,9	10,3	10,6
Деятельность финансовая и страховая	-	1,4	2,2	2,3
Государственное управление; обеспечение военной и социальной безопасности	2,7	7,2	7,4	7,0
Образовательная деятельность	8,1	9,2	9,2	9,5
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	5,6	6,8	7,7	7,9
Другие виды экономической деятельности	12,6	9,2	10,9	11,9

Так, за исследуемый период доля занятых в производственном секторе сократилась с 28,3% в 1995 году до 17,6% в 2019 году, а доля занятости в аграрном секторе снизилась с 13,2% в 1995 году до 5,8% в 2019 году. В сфере услуг доля занятых в 1995 году составила 31,9%, а в 2019 году – 55,5%. В результате число занятых в обслуживающих отраслях возросло более чем в 1,7 раза. Увеличение доли занятых в обслуживающих секторах более чем на 50% в 2019 году говорит о доминировании в современной структуре российской занятости сектора услуг, что обусловило формирование сегмента рабочих мест, предполагающих социально-трудовые отношения, отличные от стандартных.

В секторе услуг наибольший рост занятости в 2019 году по сравнению с 1995 годом наблюдался в оптовой и розничной торговле (на 10,4%), государственном управлении и обеспечении безопасности (на 4,3%), деятельности в области транспортировки и хранения, информации и связи (на 2,9%), финансовой и страховой деятельности (на 2,3%) и социальных услугах со здравоохранением (на 2,3%).

Очевидны изменения структуры занятости. В 1995 году производственная сфера обеспечивала занятостью 28,3% населения, а сельское хозяйство – 13,2%. По сравнению с 2019 годом уровень экономической активности в сфере производства сократился на 10,7%, в сельскохозяйственной отрасли народного хозяйства – на 7,4%. Данная тенденция определяется перемещением 18% экономически-активного населения в обслуживающую сферу.

Эффект влияния на экономику России перечисленных структурных изменений очевиден – образуются отличные от ранее существующих формы занятости, именуемые нестандартными формами. В связи с перераспределением занятости в указанных отраслях экономики выработалась тенденция к повышению доли временной и неполной занятости (Таблица 3).

Таблица 3 – Численность работников, занятых неполное рабочее время в 2013-2019 годах [1]

Годы	Численность работников, занятых неполное рабочее время, тыс. чел.	Темпы изменения показателя, %	Доля работников, занятых неполное рабочее время в общей численности занятых, %
2013	721,23	-	1,01
2014	745,15	3,32	1,04
2015	848,58	13,88	1,17
2016	907,85	6,99	1,25
2017	813,80	-10,36	1,13
2018	829,87	1,97	1,15
2019	913,88	10,12	1,27

Таким образом, в период с 2013 по 2016 год численность сотрудников, занятых неполный рабочий день стабильно росла. На это повлияли валютный кризис 2014-2015 гг., финансовый кризис 2017 г., а также снижение цен на нефть и введение экономических санкций в отношении России некоторыми западными странами. Рост продолжался вплоть до 2017 года, где мы наблюдаем значительное уменьшение показателя (на 10,36% по сравнению с аналогичным показателем 2016 года), и возобновился в 2018 году. В 2019 году мы наблюдаем существенный прирост показателя (на 10,12% по сравнению с 2018 г.) и считаем, что он будет расти в 2020 г. вследствие негативного влияния на экономику распространения коронавирусной инфекции.

По имеющимся оценкам доля занятых в режиме неполного рабочего времени составила в 2013 году – 1,01%, а в 2019 году 1,27%. Существует прогнозная тенденция к росту этого показателя в будущем, вызванная кризисной ситуацией в стране в связи с пандемией коронавируса. В 2020 году будет снижаться величина «стандартных» работников и расти доля занятых в нестандартных формах, в том числе, осуществляющих свою деятельность в рамках дистанционной занятости и неполной занятости.

Кроме того, в настоящее время мы можем наблюдать рост сферы аутсорсинга. Сущность аутсорсинга заключается в том, что компания-заказчик, используя аутсорсинг второстепенных функций, концентрируется на том виде деятельности, который является основным для организации. При этом все непрофильные функции, связанные с основным видом деятельности организации, или с управлением компанией, своим персоналом, ложатся на специализированную организацию. Изначально к их услугам прибегал лишь малый и микробизнес. Ключевыми клиентами выступали индивидуальные предприниматели (на упрощенной налоговой системе, ЕНВД или патенте), реже – общества с ограниченной ответственностью. Однако современные тенденции таковы, что в последний год растет число компаний любых форм собственности, размера и сфер деятельности, переходящих на аутсорсинг вспомогательных услуг.

Спрос на аутсорсинг вырос, поскольку государство усложнило учет и отчетность, увеличило штрафы даже за незначительные ошибки. Клиенты не хотят следить за постоянными изменениями в налоговом календаре о сроках и переносах сдачи отчетности, им нужна помощь в оформлении налоговых субсидий. Для фирм приоритетная задача – сохранение бизнеса, переход в онлайн, снижение финансовых рисков.

По нашим прогнозам, до конца 2020 г. сегмент аутсорсинга будет только расти, что подтверждают исследования портала Инвест-Форсайт. Причины этого – значимый перечень преимуществ, а именно, аутсорсинг позволяет [2]:

1. Сэкономить время на систематический контроль за такими штатными сотрудниками как бухгалтер или кадровый специалист, несмотря на существующих уровень доверия.

2. Свести до минимума риск получения штрафов и пропуска сроков сдачи отчетов.

3. Сэкономить средства на покупку дорогостоящего и сложного программного обеспечения, обучение, курсы повышения квалификации для таких сотрудников, выделение рабочего места, ежемесячную оплату труда, обеспечение социального пакета, поиск профессиональной замены во время отпуска или заболевания специалиста.

4. Снизить до минимума вероятность возникновения конфликтных ситуаций, жалоб в трудовую инспекцию и проверок.

5. Получить дополнительную гарантию, поскольку договоре аутсорсинга прописывается материальная ответственность за ошибки в отчетности.

Практика показывает, что на аутсорсинг в настоящее время выгодно и популярно выводить те отделы, которые оказывают выполняют непрофильные функции и не способствуют явному росту конкурентоспособности фирмы, в частности это бухгалтерия, кадровые службы, юридический и компьютерный отделы, анализ данных и закупки (4). Перевод таких штатных единиц на аутсорсинг по оценке специалистов может привести к экономии фонда оплаты труда до 60%, сокращению штатного персонала до 10-15% от имеющегося в настоящее время. При этом кризисные явления в сфере бизнеса только способствуют дальнейшему развитию аутсорсинга. Кризисные явления повлияли на цены на сырье в сторону их роста, что соответственно увеличило стоимость транспортных услуг и перевозок товаров для фирм. Данные явления поставят перед компаниями цель сократить операционные затраты через переводение части функций на аутсорсинг.

Нами сформулированы следующие тенденции развития рынка аутсорсинга:

- с целью сокращения времени выхода на рынок, в первую очередь, преимуществами аутсорсинга будут пользоваться стартапы и малый бизнес

- кризисные явления в сфере бизнеса только способствуют дальнейшему развитию аутсорсинга и в ближайшие годы он будет активно развиваться.

Создание временных, неформальных или неполных рабочих мест обеспечивает повышение уровня занятости, но при этом нестандартные трудовые отношения для работников рассматриваются как потеря гарантий социальной защиты и карьерных перспектив и снижает их трудовую мотивацию. Работодатели благодаря повышению гибкости занятости мо-

гут минимизировать затраты на традиционный труд и у них снижается мотивация к инвестициям в человеческий капитал фирмы.

Все указанные тенденции позволяют сделать вывод о необходимости разработки системы мер регулирования нестандартных форм занятости и аутсорсинга на российском рынке труда.

Список литературы:

1. Трудовые ресурсы: неполная занятость [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – Электрон. дан. – Москва, 2020. – URL: https://www.gks.ru/labour_force, свободный.

2. Будущее рынка труда: после 2020-го [Электронный ресурс] / Инвест-Форсайт. – Электрон. дан. – Москва, 2020. – URL: <https://www.if24.ru/gynok-truda-posle-2020/>, свободный. Дата обращения 20.06.2020 г.

Н.Е. Чистякова, канд-т экон. наук, доцент,
ст. науч. сотрудник ИПРЭ РАН

Очередность рождений в Санкт-Петербурге: современная ситуация¹

Уровень рождаемости в определенном периоде времени формируется под влиянием комплекса демографических и социально-экономических факторов. К ним относятся:

- установившийся тип воспроизводства населения, в рамках которого формируются установки на рождение того или иного количества детей,
- деформации возрастной структуры населения, определяющие увеличение или уменьшение численности потенциальных родителей в репродуктивном возрасте,
- уровень образования населения в репродуктивном возрасте,
- уровень занятости всего населения и женщин в репродуктивных возрастных группах,
- степень поддержки родительства мерами социально-демографической политики государства.

Население Санкт-Петербурга на протяжении 20 века испытывало влияние общероссийских социальных потрясений и поэтому имеет сход-

¹ Статья подготовлена по результатам исследований по теме НИР: «Разработка теоретико-методологических основ стратегии трансформации социального и эколого-экономического пространства, ее влияния на развитие человеческого капитала инновационной экономики» ГР: АААА-А20-120030390032-1 в 2020 году.

ные со всей страной деформации возрастной структуры. С послевоенных лет и до настоящего времени, естественное движение населения протекало под влиянием этих деформаций. С 1990 по 2012 гг. в Санкт-Петербурге наблюдалась естественная убыль населения, когда число родившихся было меньше числа умерших. Затем, в течение 5 лет, с 2013 по 2018 год, был непродолжительный период естественного прироста населения (рисунок 1). Он закончился в 2019 году и снова сменился естественной убылью населения.

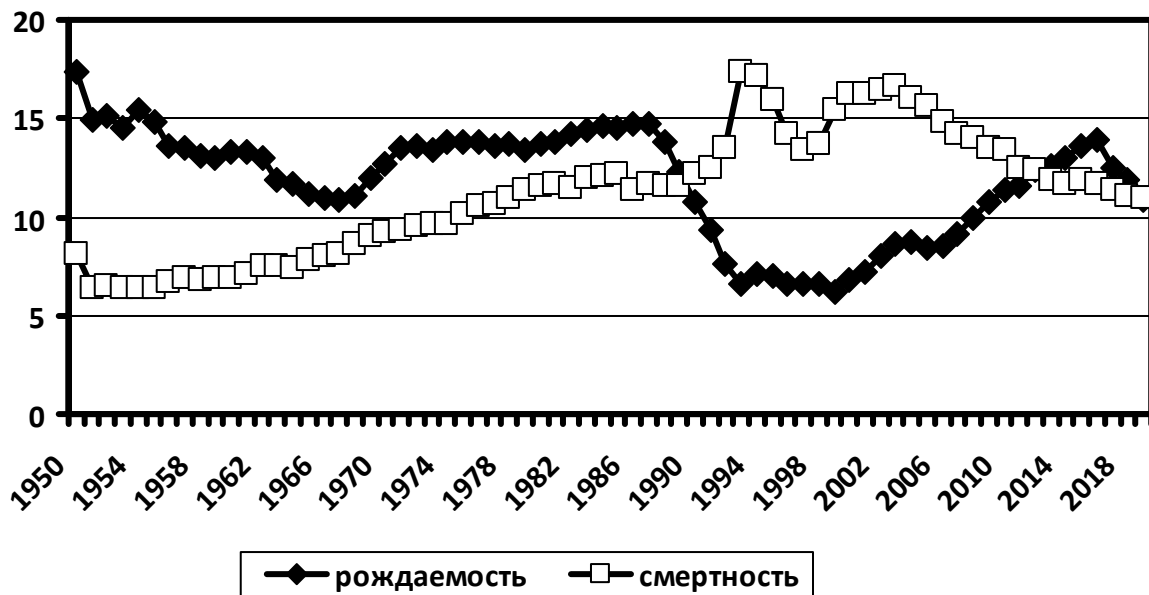


Рисунок 1 – Коэффициенты рождаемости и смертности населения Санкт-Петербурга в 1950-2019 гг (на 1000 человек населения)

Источники: [1, с. 58-64], [2, с.21] [3, с.16]

Пики значений общих коэффициентов рождаемости приходились на середину 1980-х и 2010-х гг., когда появлялись на свет дети и внуки тех, кто родился в годы послевоенного бэби-бума в середине 1950-х (рисунок 1). Отметим, что максимальные значения коэффициентов рождаемости фиксировались через каждые 30 лет. При этом влияние структурного фактора в середине 1980-х и 2010-х гг. усиливалось мерами активной государственной политики, направленной на увеличение числа рожденных детей.

В 1990-е годы в репродуктивный возраст вступило малочисленное поколение. Оно обзаводилось детьми в период социально-экономического кризиса. Это оказывало дополнительное влияние на уменьшение рождаемости. Восстановление уровня рождаемости до прежних позиций в начале 21 века шло медленно. Рост коэффициента рождаемости продолжался с 2000 до 2016 год, однако он не превысил максимальных значений предыдущего подъема, достигнутых в 1986-1987 гг. (14,7 0/00). Коэффи-

циент рождаемости составил в 2016 году 13,9 новорожденных на 1000 человек населения, что соответствует уровню 1981 года.

В ближайшее десятилетие число родившихся в Санкт-Петербурге будет уменьшаться. Благодаря сложившейся возрастной структуре потенциальных матерей, некоторый подъем рождаемости начнется за пределами 2030 года. По перспективным расчетам Росстата, коэффициент рождаемости в Санкт-Петербурге увеличится с 8,3 в 2030 году до 8,8 родившихся на 1000 населения в 2035 году [4, с.33].

Одним из интересных индикаторов изучения рождаемости является очередность рождения. Переход от одного типа воспроизводства населения к другому, изменения в календаре рождений под воздействием внешних обстоятельств, отражаются на числе детей и времени их появления на свет.

Информация об очередности рождения традиционно публикуется статистическими службами Петербурга с 80-х годов 19 века с небольшими перерывами. Она имеется и за период 1993-2011 гг, когда по стране в целом она не собиралась Росстатом. В сочетании с подробными ежегодными публикациями Петростата о распределении населения по полу и возрасту эти данные позволяют рассчитать средний возраст матери при рождении ребенка каждой очередности с начала 21 века до наших дней (рисунок 3).

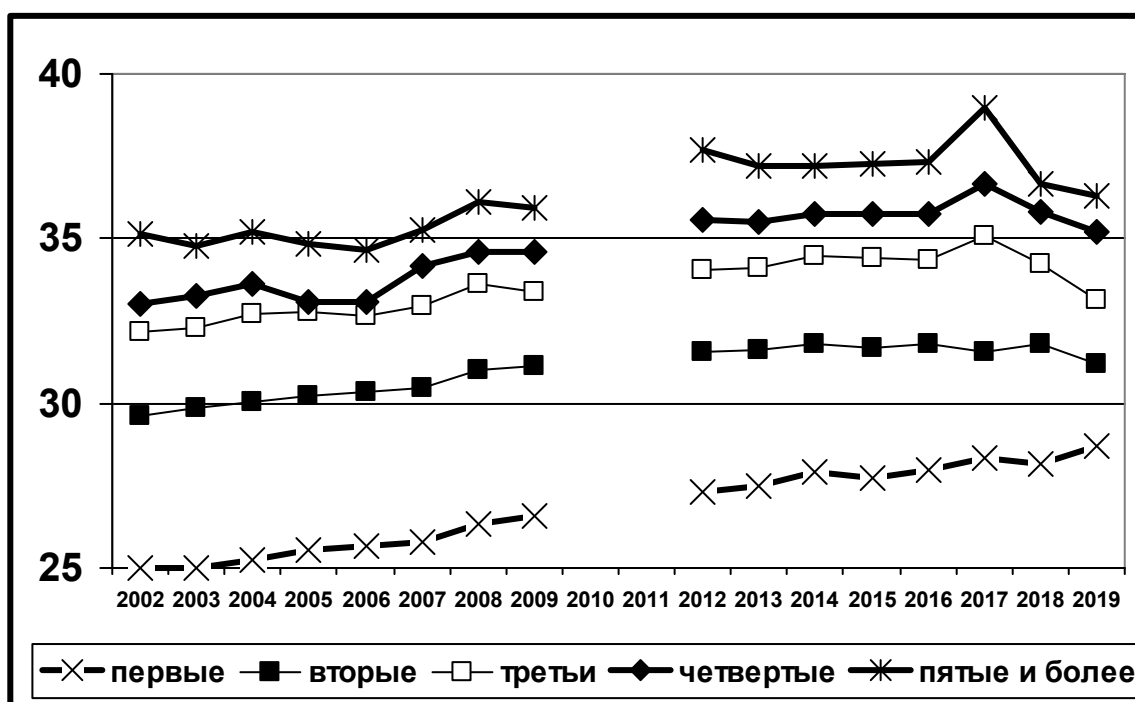


Рисунок 2. Средний возраст матери при рождении ребенка каждой очередности в Санкт-Петербурге в 2002-2019 гг. (лет)¹

Рассчитано по: [2, с.14, 22-24], [3, с.24] [5, с.32] [6, с.147]

¹ В 2010 и 2011 годах данные о распределении родившихся по очередности рождения и возрасту матери не публиковались.

Полученные результаты указывают на то, что в нулевые годы продолжалось постарение материнства. Средний возраст женщин в Санкт-Петербурге неизменно увеличивался для рождений каждой очередности. Затем, в 2010-е годы, рост среднего возраста матери продолжался только при рождении первенцев. Он увеличился в Санкт-Петербурге за два первых десятилетия 21 века на 3,7 года, с 25 лет в 2002 г. до 28,7 лет в 2019 г. По всей вероятности, возраст, до которого откладывается рождение первых детей, еще не достиг своего предела.

Прирост среднего возраста матери при рождении детей последующих очередностей с 2002 по 2016 год составлял в Санкт-Петербурге чуть более двух лет: при рождении второго и третьего ребенка по 2,2 года, при рождении четвертого – 2,7 года, при рождении пятого и более детей – 2,3 года.

Для рождений всех очередности, кроме первой, средний возраст матери стабилизировался в первой половине десятилетия, а затем уменьшался в 2018-2019 годах (рисунок 3). Причем, в наибольшей степени это снижение коснулось показателей рождений третьих детей. Средний возраст матери при рождении детей третьей очередности снизился в Санкт-Петербурге в 2019 году по сравнению с 2016 г на 1,2 года (с 34,4 до 33,2 лет).

Вероятно, процесс повышения среднего возраста матери при рождении вторых и последующих детей в Санкт-Петербурге в современных условиях исчерпал свои возможности. Эта тенденция согласуется с отмеченным на общероссийском уровне торможением постарения возрастного профиля рождаемости и его сохранением только для первородящих женщин [7, с.135].

Необходимо отметить, что постарение материнства в Санкт-Петербурге сопровождалось на протяжении последних десятилетий уменьшением интервалов между рождением первенцев и вторых по очередности детей. Действительно, разница в среднем возрасте матери при рождении первого и второго ребенка составляла в 2002 году 3,7 года, а в 2019 году только 1,6 года. То есть повторные рождения происходят в современном населении Петербурга с меньшим промежутком, чем ранее.

Таким образом, рождаемость в Санкт-Петербурге характеризуется замедлением старения материнства при продолжающемся смещении возраста матери при рождении первенцев к 30 годам, уменьшением интервалов между рождением детей и дальнейшем снижении числа рождений вследствие вступления в репродуктивный возраст малочисленных поколений женщин. Задача проведения социально-демографической политики состоит в удержании показателей рождаемости от снижения, а также в предотвращении появления новых демографических волн.

Список литературы:

1. Санкт-Петербург. 1703-2003: Юбилейный статистический сборник / Под общей ред. И. И. Елисеевой и Е. И. Грибовой. – Вып. 2. – СПб.: Судостроение, 2003. – 232 с.
2. Основные показатели демографических процессов в Санкт-Петербурге и Ленинградской области. Статистический сборник / Петро-стат. – СПб.: 2003-2016.
3. Основные показатели демографических процессов в Санкт-Петербурге. Статистический сборник / Петростат – СПб.: 2017-2019.
4. Предположительная численность населения Санкт-Петербурга и Ленинградской области до 2035 года. Статистический бюллетень / Петро-стат. – СПб.: 2020. – 59 с.
5. Возрастно-половой состав населения Санкт-Петербурга на 1 января. Статистический бюллетень / Петростат – СПб.: 2016-2019.
6. Численность населения Российской федерации по полу и возрасту на 1 января 2020 года. Статистический бюллетень / Росстат – М. : 2020.
7. Население России 2017: двадцать пятый ежегодный демографический доклад / отв. ред. С. В. Захаров; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 480 с.

Н.Н. Шестакова, канд-т тех. наук, доцент,
вед. науч. сотрудник ИПРЭ РАН

Образование в цифровом пространстве: анализ актуального опыта¹

В последние годы в научной и научно-популярной литературе широко обсуждаются вопросы формирования единого образовательного пространства. В части высшего образования этот тезис нашел отражение в Ереванском коммюнике министров образования стран-участниц Болонского процесса (май 2015): «Мы полны решимости к 2020 г. сформировать единое Европейское пространство высшего образования, в котором общие для всех цели будут реализовываться во всех странах участницах для обеспечения взаимного доверия к системам высшего образования. <...> Такое образование обеспечит человеку компетенции и навыки, которые требуются для того, чтобы быть гражданином современной Европы, что-

¹ Статья подготовлена в рамках темы НИР: «Разработка теоретико-методологических основ стратегии трансформации социального и эколого-экономического пространства, ее влияния на развитие человеческого капитала инновационной экономики» (№0170-2014-0005).

бы внедрять в жизнь инновации и быть востребованным на рынке труда» [1]. Эта тема продвигается и на национальном уровне. Например, ректор СПбГУ Н.М. Кропачев отмечает: «Единое образовательное пространство, доступное каждому на протяжении всей жизни, – это <...> осознанная необходимость, которая постепенно складывается в реалии современного российского общества» [2]. И реализация этой идеи вполне логично связывается с феноменом распространения цифровизации образования.

Как правило, и в официальных документах и в отдельных исследованиях чаще всего приводятся факторы позитивного воздействия диджитализации на образовательный процесс: это повышение доступности образовательных ресурсов для различных категорий населения; расширение спектра образовательного контента в части его содержания и форм предоставления; перспективы стирания территориальных различий между образовательными организациями центра и периферии; упрощение процесса коммуникации и передачи знаний от педагога ученику, студенту и т.д. Обсуждается даже коммерческий аспект удешевления доступа к знаниям в электронном образовательном пространстве. На основе этого делается вывод о безусловной перспективности всеобщей цифровизации образования.

И это отмечается как в программных документах государственного уровня, так и в целом ряде специальных научных публикаций. Например, в Программе развития цифровой экономики в России до 2035 года отмечается, что «<...> система образования должна лучше оснащать людей навыками и знаниями, чтобы они отвечали требованиям цифровой рабочей среды и общества знаний. <...> Поэтому необходимо содействовать более широкому использованию цифровых средств информации в образовании на протяжении всей жизни человека...» [3]. Примеры частного порядка: доцент кафедры менеджмента Российского нового университета С.А. Ганина констатирует: «<...> решающее значение образования, постоянное получение новых знаний и навыков в экономике, основанной на знаниях и цифровых технологиях, – это неоспоримый факт» [4, с. 244]. Или: «Применение технологий электронного обучения – это важный фактор повышения качества подготовки студентов» [5, с.259]; «Применение технологий электронного обучения – это важный фактор повышения качества подготовки студентов» [6, с. 252].

Научный сотрудник ИСЭРТ РАН О.Ю. Гарманова даже – правда, на уровне среднего образования – подготовила свод достоинств и недостатков дистанционного обучения (Таблица 1). Впрочем, он, в известной степени, приемлем и для более высоких уровней образования¹.

¹ На этом мы остановимся ниже: см. таблицу 5

Таблица 1 – Достоинства и недостатки дистанционного обучения
(уровень общего образования)

Для обучающегося	Для учителя
Достоинства	
1. Способствует углублению знаний обучающихся в удобное для них время	1. Позволяет выстроить индивидуальную траекторию развития каждого ребенка
2. Способствует достижению более высоких учебных результатов, самореализации	2. Способствует поддержанию мотивации, интереса и интеллектуального развития обучающихся
3. Развивает навыки самостоятельного обучения	3. Повышает эффективность проверки деятельности учащихся и контроля усвоения изучаемого материала
4. Предоставляет возможность выбора уровня сложности	
5. Расширяет кругозор, повышает культурный уровень	
6. Позволяет подготовиться к экзаменам	4. Позволяет организовать совместную творческую деятельность
7. Предоставляет возможность личного общения	
Недостатки	
1. Отсутствие очного общения между обучающимися и преподавателем	1. Трудность в организации научно-исследовательской работы обучающихся
2. Отсутствие постоянного контроля со стороны учителя	2. Невозможность организации полноценной воспитательной работы
3. Необходимость жесткой самодисциплины, самостоятельности и сознательности	
4. Необходимость хорошей технической оснащенности обучающегося	

Источник: [7, с. 248].

Однако утверждение относительно электронного обучения как важного фактора повышения качества подготовки студентов – в условиях недостаточной проработанности вопросов оценивания качества образования – достаточно спорно. На это далее по тексту указывает и сам автор, Г.А. Шабанов: «Изучение и анализ отечественных и зарубежных литературных источников свидетельствует о том, что «существующие сегодня способы оценки качества образования <с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий – прим. мое, НИИ> остаются недостаточными, поскольку они не дают возможности определить, как именно меняется студент в процессе приобретения образовательного опыта»» [6, с. 252 со ссылкой на 8, с.26]. Впрочем, в отношении процесса диджитализации приводятся и другие высказывания негативного свойства. В частности, указывается, что дистанционное обра-

зование не позволяет сформировать практическую составляющую будущей профессиональной деятельности, и, более того, по отдельным направлениям подготовки (в первую очередь, инженерного профиля) использование электронного обучения в полном объеме и вовсе невозможно [9]. Достаточно полно с опорой на анализ нормативных документов эта тема раскрыта В.И. Солдаткиным [10].

Между тем, в условиях наступившей реальности неожиданно возникла объективная возможность проверить на практике как сам тезис о безальтернативности будущего электронного образования/ обучения, так и утверждения относительно отдельных аспектов реализации этой идеи, и, в частности, о готовности объектов, субъектов и инфраструктуры образовательного процесса на различных уровнях к проведению дистанционных уроков, лекций, семинаров и т.п.

Актуальность постановки проблемы подтверждается публикацией многочисленных аналитических обзоров, результатов социологических опросов, отзывов и интервью с представителями учительского, профессорско-преподавательского корпуса и руководства учебных заведений различных уровней, профилей и территориальной принадлежности.

Первым на повестке дня в связи с установлением режима самоизоляции по поводу распространения COVID-19 возник вопрос о готовности инфраструктурного и технического обеспечения функционирования образовательного пространства формальной образовательной системы к экстренному и 100%-ному переходу учебного процесса в on-line режим.

Анализ стартового этапа этого процесса на базе различных интернет-сервисов (Мониторингов профильных запросов сервиса Yandex [11], Экспертного института социальных исследований [12] и других) продемонстрировал:

лавинообразное возрастание спроса в конце марта – начале апреля и достаточно резкое к началу мая угасание интереса (например, в случае on-line курсов – до того же уровня) к тематике доступных сервисов (on-line курсы, образовательная платформа Coursera, сервис Zoom) цифрового образовательного пространства;

факт массового создания специальных (не существовавших до часа X) поддерживающих разного рода ресурсов перехода в цифровое пространство. И это косвенно свидетельствует если не о полном отсутствии, то, по меньшей мере, недостаточности таких ресурсов (вплоть до обеспечения электроэнергией).

Эти утверждения, в свою очередь, позволяет нам высказать, по крайней мере, три суждения. Во-первых, относительно нестабильности спроса на услуги образования on-line; во-вторых, о необходимости развития и регулирования сферы on-line образования (с позиций качества собственного и заимствованного образовательного контента; эффективности on-line

обучения; учебно-методического сопровождения on-line обучения студентов; управления системой образования на различных уровнях; контроля знаний обучающихся с точки зрения его организации и объективности оценивания; продолжительности рабочего времени преподавателей в условиях on-line формата, в том числе и в плане сохранения приватного пространства; потенциально возможности сокращения ставок профессоров и преподавателей [см., например, 13]), в-третьих, о необходимости освоения (в т.ч. и в профессиональной школе) цифровых навыков (не только уровня продвинутого пользователя, но и программирования) как основы потенциальной работы в условиях удаленного доступа и, в-третьих, – о необходимости расширять спектр осваиваемых компетенций. «В «цифровой посткризисной экономике» на первый план в трудоустройстве будут выходить надпрофессиональные навыки и личностные характеристики, такие как: высокий уровень мобильности, высокая трудоспособность и выносливость, системное мышление, высокая скорость анализа информации и принятия решений, нестандартное мышление и инициативность» [14, с. 26].

В то же время экстренность всеобщего перехода в электронное образовательное пространство спровоцировала возникновение целого ряда институциональных ловушек.

Согласно В.М. Полтеровичу, «институциональная ловушка – это равновесие, в котором агенты выбрали норму поведения, не эффективную по сравнению с другой нормой, также являющейся равновесной при тех же внешних условиях» [15, с. 7]. М.А. Головчин предлагает понимать институциональные ловушки как «часто просто неработающие формальные и неформальные нормы, которые функционируют главным образом за счет оппортунизма агентов».

Что касается национальной системы образования, то на фоне непоследовательного реформирования она – принципиально – оказывается подвержена появлению таких ловушек. А.Л. Жук и Е.В. Фурса выделяют шесть их типов: 1) ловушка метрик; 2) ловушка возрастающей бюрократии; 3) ловушка дефицита финансирования; 4) ловушка электронизации и цифровизации; 5) ловушка редукции качества образования; 6) ловушка кадрового потенциала [16, с. 176-193 со ссылкой на 17].

В контексте образовательной цифровизации российских вузов (ловушка 4) М.А. Головчин относит к числу таких ловушек: нерегламентированность процесса внедрения цифровых технологий; слабость контроль знаний в ИКТ-среде; высокий риск превращения педагога в «модератора» общения в виртуальных сетях; слабость контроля за электронными образовательными средствами; формирование условий неравной образовательной конкуренции; спорное влияние на организационную культуру агентов и т.д. [18, с.143-144; 19].

Справедливость его высказываний подтверждается не только результатами реализованного ВолНЦ РАН регионального опроса экспертов, но и более масштабными исследованиями. В частности, представительным исследованием, проведенным в мае 2020 агентством Интерфаксом среди преподавателей (1194 анкет сотрудников 68 российских университетов) и студентов (838 анкет студентов из 62 российских университетов) [19].

Помимо изложенных позиций опрос Интерфакса высветил также, как минимум, еще два вида институциональных ловушек. Первая из них – ловушка разной доступности технологий on-line обучения для специалистов разных отраслей знания. Сравнительные оценки применимости этих технологий преподавателями вузов приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Сравнительная иерархия распределения отчетов на вопрос:
**«Как вы считаете, в каких областях знания наиболее применимы
 онлайн-технологии обучения?»**

В среднем по выборке		Ответы представителей этих областей знания	
Область знания	Доля ответов, %	Область знания	Доля ответов, %
Гуманитарные науки	50,9	Науки об обществе	47,7
Науки об обществе	45,5	Гуманитарные науки	41,5
Математические и естественные науки	32,1	Образование и педагогические науки	37,7
Образование и педагогические науки	30,7	Инженерное дело, технологии и технические науки	29,1
Инженерное дело, технологии и технические науки	19,8	Математические и естественные науки	24,9
Искусство и культура	17,1	Здравоохранение и медицинские науки	12,6
Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки	3,5		
Здравоохранение и медицинские науки	3,4		

Составлено на основе: [19].

Полученные данные весьма логичны: для обучения в цифровом формате гораздо легче доступны достаточно абстрактные дисциплины; гораздо сложнее научить в таком режиме специалистов, требующих либо личностного контакта, либо освоения определенных практических навыков.

В целом о плюсах и минусах экстренного перехода высшего образования в цифровую среду свидетельствуют, например, данные майского того же опроса Интерфакса (Таблица 3).

Таблица 3 – Достоинства и недостатки дистанционного обучения (уровень высшего образования)

Мнения преподавателей	Мнения студентов
<i>Достоинства</i>	
Меньшие экономические, временные затраты на дистанционное обучение	Возможность учиться при невозможности выхода из дома (болезнь, уход за членом семьи и т.д.)
Возможность проходить обучение из любой точки мира	Возможности доступа к материалам в любое время
	Возможность оптимизировать распределение времени между учебой, работой, отдыхом, экономить время на перемещениях и т.п.
	Возможность оперативно обновлять стремительно устаревающую информацию
<i>Недостатки</i>	
Потенциально возможное ухудшение качества российского образования	Отсутствие личного, «живого» общения
Проблемы с межличностным общением и социализацией студентов	Слабость технического обеспечения
Проблемы со здоровьем (прежде всего зрение, опорно-двигательный аппарат)	Зачастую слабое владение преподавателей компьютерными (включая обучающие) технологиями
Проблемы самоорганизации студентов	Отсутствие возможностей получения практических навыков (в частности, по инженерным, медицинским и т.д. специальностям)
Сложности с объяснением и самостоятельным усвоением некоторых тем и дисциплин	Невозможность реализовать социальную активность для студентов
Невозможность дистанционного обучения по некоторым направлениям образования	Малоподвижный образ жизни
	Ухудшение качества образования

Составлено на основе: [19].

Любопытным результатом исследования Интерфакса стала и оценка перспектив возвращения к доэпидемиологическому/традиционному формату проведения занятий, как одной из характеристик потенциального всеобщего перехода образования в цифровое пространство (Таблица 4).

Как видно из данных таблицы 4, студенты даже в большей степени, нежели преподаватели оказываются заинтересованы в традиционном формате проведения занятий. Это связано с потребностью в наставничестве, очных личностных коммуникациях, а также процессами социализации и, в какой-то мере, профессионализации молодежи. И это – риски ослабления процессов социализации и профессионализации молодежи – может быть обозначено как еще одна ловушка перехода образования в цифровое пространство.

В этой связи следует указать на такую вновь возникшую и еще не нашедшую отражения в специальных исследованиях проблему как ухудшение положения молодежи на рынке труда в контексте поиска *работы/трудоустройства выпускниками учебных заведений профессионального образования, получившими on-line образование, но не обладающими при этом достаточно сформированными практическими навыками.*

Таблица 4 – Сравнительная иерархия распределения отчетов на вопрос о *желаемой степени применения дистанционного обучения после стабилизации эпидемиологической ситуации*

	Доля ответов, %	
	Представители профессорско-преподавательского состава	Студенты
Возвращение образовательного процесса к прежнему формату	49,5	56,9
Более интенсивное применение возможностей дистанционного обучения, чем было до марта 2020г., но менее интенсивного, чем во время эпидемии	46,0	32,4
Максимальное применение возможностей дистанционного обучения (ППС)/ Применение возможностей дистанционного обучения с такой же интенсивностью, как и на момент опроса (студенты)	4,5	10,7

Составлено на основе: [19].

В заключение приведем еще одно важное замечание М.А. Головчина, касающееся перспектив цифрового образования в территориальном аспекте: «в будущем ловушка цифровизации, вероятнее всего, будет более характерна для функционирования наименее конкурентоспособных вузов и в тандеме с ловушкой дефицита финансирования сможет составить повестку дня развития региональных университетов» [20]. Мы полагаем это утверждение совершенно справедливым. В то же время нельзя упускать из

виду, что одним из наиболее серьезных последствий «институциональных ловушек» является смягчающий эффект краткосрочных отрицательных последствий неподготовленных, слишком быстрых преобразований на фоне препятствования долгосрочному экономическому росту [21].

Кроме того, можно утверждать, что некоторые положения, позиционируемые авторами как достоинства и недостатки перехода системы образования в цифровое пространство, могут при более детальном рассмотрении оказываться институциональными ловушками.

Список литературы:

1. YEREVAN COMMUNIQUE / Final version. URL: <http://bologna-yerevan2015.ehea.info/files/YerevanCommuniqueFinal.pdf>
2. Николай Кропачев: «Единое образовательное пространство — это осознанная необходимость» (29 апреля 2018). [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://spbu.ru/news-events/novosti/nikolay-kropachev-edinoe-obrazovatelnoe-prostranstvo-eto-osoznannaya>
3. Программа развития цифровой экономики в Российской Федерации до 2035 года / [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://static.government.ru/>.
4. Ганина С. А. Образование как фактор формирования человеческого капитала в условиях цифровой экономики. В кн.: Человеческий капитал в формате цифровой экономики: Междунар. науч. конф., посвященная 90-летию С.П. Капицы, Москва, 16 февраля 2018 г.: сб. докладов. — М.: Редакционно-издательский дом РосНОУ. — 2018. — 432 с. с. 239-245.
5. Рицкова Т.И. Электронная информационно-образовательная среда вуза как инструмент повышения эффективности и качества освоения образовательных программ В кн.: Человеческий капитал в формате цифровой экономики: Междунар. науч. конф., посвященная 90-летию С.П. Капицы, Москва, 16 февраля 2018 г.: сб. докладов. — М.: Редакционно-издательский дом РосНОУ. — 2018. — 432 с. с. 258-265.
6. Шабанов Г. А. Оценка индикаторов достижения качества образования при применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. В кн.: Человеческий капитал в формате цифровой экономики: Междунар. науч. конф., посвященная 90-летию С.П. Капицы, Москва, 16 февраля 2018 г.: сб. докладов. — М.: Редакционно-издательский дом РосНОУ. — 2018. — 432 с. с. 250-257.
7. Гарманова О.Ю. Дистанционное обучение как средство формирования единого образовательного пространства (на примере экономической интернет-школы НОЦ ИСЭРТ РАН) В кн.: Эффективное использование человеческих ресурсов как фактор устойчивого социально-экономического развития Республики Коми: Материалы Межрегиональ-

ной научно-практической конференции (4-5 декабря 2013 г., Сыктывкар). – Сыктывкар, 2013. – 298 с. с.246-253.

8. Эшвин П. Может ли университет изменить человека? Задачи отображения преобразующей силы высшей школы в сравнительных исследованиях качества образования // Вопросы образования. 2016. № 1, с.21-33.

9. Юткина Ю. Дистанционное образование: плюсы и минусы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.distancelearning.ru/db/el/0dd78502474dc002c3256f5c002c1c68/doc.html>

10. Солдаткин В.И. Цифровое образования в России: матрица возможностей В кн.: Человеческий капитал в формате цифровой экономики: Междунар. науч. конф., посвященная 90-летию С.П. Капицы, Москва, 16 февраля 2018 г.: сб. докладов. – М.: Редакционно-издательский дом РосНОУ. – 2018. – 432 с. с. 265-273.

11. Новые навыки. Удаленная учеба и работа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://yandex.ru/covid19/stat?utm_source=main_title&geoId=2

12. Мониторинг ЭИСИ (Экспертного института социальных исследований) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eistr.ru/upload/iblock/543/543d337f532251ac7f5bc455bc024e2a.pdf>

13. Шестакова Н.Н. Экстренный переход российского высшего образования в on-line: первые итоги. В сб.: Проблемы преобразования и регулирования региональных социально-экономических систем: Сб. научн. трудов. Вып. 48/ под научной ред. д.э.н. С.А. Иванова. ИПРЭ РАН, – СПб.: ГУАП, 2020. – 92 с. с. 54-62.

14. Попков С. Ю. Человек и труд в цифровой посткризисной экономике: взаимосвязь, современные тренды, постановочные вопросы, профессии будущего, системные решения // Проблемы экономики и юридической практики. 2020. Т. XVI. №2. С. 20-28, с. 26.

15. Полтерович, В.М. Предисловие редактора [текст] / В.М. Полтерович // Попов Е.В., Лесных В.В. Институциональные ловушки Полтеровича и транзакционные издержки / под ред. В.М. Полтеровича. – Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2006. – 458 с. – С. 7-9.

16. Головчин М.А. Образование в институциональном измерении: ландшафт и ловушки // Human Progress. 2019. Том 5, Вып. 6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://progresshuman.com/images/2019/Tom5_6/Golovchin.pdf. DOI 10.34709/IM.156.4

17. Beetle, A.L.; Fursa, E.V. Narrative analysis of institutional traps in the sphere of education and science of Russia // Journal of Institutional Studies. 2019. 11 (1). pp. 176-193.

18. Головчин М.А. Адаптивность как институциональный признак агентов в высшем образовании // Идеи и идеалы. – 2020. – Т. 12, № 2, ч. 1. – С. 140–166. – DOI: 10.17212/2075-0862-2020-12.2.1-140-166

19. Экстренный переход к дистанционному образованию в российских университетах весной 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://academia.interfax.ru/ru/analytics/research/5016/>

20. Головчин М.А. Готовность российских вузов к образовательной цифровизации. Материалы IV Международной научной интернет-конференции «Проблемы и перспективы развития научно-технологического пространства» (г. Вологда, ВолНЦ РАН, 15-19 июня 2020) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fic.vscs.ac.ru/index.php?/forum/1199-готовность-российских-вузов-к-образовательной-цифровизации>

21. Бренделева Е.А. QWERTY-эффекты, институциональные ловушки с точки зрения теории трансакционных издержек. Материалы Интернет-конференции 20 лет исследования QWERTY-эффектов и зависимости от предшествующего развития (15.04.2005-05.06.2005) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://iq.hse.ru/more/economics/qwerty-effecti>

Е.В. Ялунер, д-р экон. наук, профессор,
заведующий кафедрой СПбГЭУ,
главный научный сотрудник ИПРЭ РАН

Влияние изменения рынка труда на трансформацию образования¹

В настоящее время в условиях перехода на новый экономический уклад и цифровизации экономического пространства начинает происходить глобальная перестройка рынка труда, который, по моему мнению тесно связан с образованием, системой образования и системной мышления, принятых в отдельном государстве. Именно образование «делает» общество, «творит» общество и обществом воспроизводится. Колоссальные сдвиги, произошедшие за последние 20 лет не дают возможность продолжать то великолепное образование, выработанное человечеством.

Причин много, остановлюсь на основных. Во-первых, потеряна мотивация к образованию, в настоящее время высшее образование, наличие красного диплома не является гарантией высокооплачиваемой работы. Во-вторых, с изменением рынка труда, видов и форм занятости работы будет все меньше, она будет являться привилегией. В-третьих, образование бы-

¹ Статья подготовлена в рамках выполнения темы НИР «Разработка теоретико-методологических основ стратегии трансформации социального и эколого-экономического пространства, ее влияния на развитие человеческого капитала инновационной экономики».

ло построено на идее трансляции знаний как стержня и смысла учебного процесса. Знания передавались, накапливались и формировали систему мышления человека. В настоящее время мировые социально-экономические процессы таковы, что изменяется представление о месте человека по отношению к природе, друг другу, обществу, государственности, происходит изменение моральной организации общества, меняется представление о мире, базовых тенденциях и ценностях. Причем эти изменения происходят волнообразно, что не дает возможности образованию, ранее способному приспосабливаться к происходящим процессам, удерживать данные соотношения.

Изменяется рынок труда вследствие чего государство и общество начинают вкладывать колоссальное количество денег в возможность смены системы образования. В связи с этим возникает насущная необходимость в соответствии с изменениями рынка труда создавать параллельную систему образования, возможно на государственном уровне или уровне корпораций, так как просто сломать существующую систему невозможно – она составляет «хребет» общества, определяет место человека в социуме, влияет на структуру рабочих мест и занятости в регионе и стране. Таким образом, в настоящее время актуальной становится задача создания рядом одной или нескольких альтернативных форм образования, принципиально ориентированных на другой рынок труда, его структуру и наполняемость новыми профессиями. Образование, в соответствии с новым рынком должно быть направлено на формирование человека, способного обучаться в течение всей жизни, а не наполнение его информацией, как делается до сих пор, на создание условий для самообразования, самоопределения, формирование собственного мировосприятия и связанных с этим профессиональных компетенций.

Таким образом, для создания новой парадигмы образования, соответствующего современным требованиям необходимо изменять институциональные условия его получения, что, собственно, объективно складывается в настоящее время.

Рассмотрим изменения в парадигме «образование – рынок труда – институты – общество» объективно происходящие в настоящее время. Общество все более динамично начинает разделяться на четыре группы, для которых невозможно сохранить старую систему образования. Причем люди могут переходить из группы в группу.

Первую группу условно можно определить, как «массового потребителя» товаров и услуг – для них придумана идея базового дохода, они нуждаются в социальных программах и социальной опоре, зачастую первыми теряют работу и не в состоянии найти новую. В данном случае главным заказчиком образования выступают корпорации с идеей воспитывать массового потребителя, а государство выступает главным источником

всевозможных социальных дотаций. В условиях демократии массовый потребитель ужасен тем, что имея право голоса, может влиять на политическую и управленческую ситуацию в стране, то есть на уровень управления могут попадать совершенно неграмотные люди, что, собственно, и начинает происходить во всем мире. С философской точки зрения можно констатировать, что уровень массового потребителя живет на мифах. Скорее всего для данной группы будет создана дистанционная форма обучения, финансируемая за счет государства в рамках определенных квот.

Следующая группа – условно назовем ее «группа второго уровня», численно уже гораздо меньше первой, живет в условиях рыночной экономики. Данную группу можно назвать «специалитет» – люди, которые получают основы грамотности, способны работать и оперировать разными инструментариями, в том числе информацией, ориентированы на получение определенного количества компетенций. Они существуют в условиях реального рынка, нужны корпорациям в качестве работников, способны модифицировать и улучшать производство. К высшей форме второй группы можно отнести людей, основывающих и продвигающих стартапы. В общем понимании вся мировая экономическая система, мировой рынок труда в настоящее время основывается и ориентируется на данную группу. Скорее всего, для этой группы продолжат свою работу классические высшие учебные заведения, минимально финансируемые государством, а, в большинстве, финансируемые родителями, живущими старыми представлениями о важности высшего образования. В долгосрочной перспективе часть вузов перейдет к первому уровню, а незначительная часть перейдет на третий уровень, составит основу «третьей группы» – группы воспроизводства профессионалов.

Перемены в технологиях, мировом геополитическом укладе, глобализации экономических процессов, цифровизации экономики заставляют говорить о необходимости модернизации и реформирования системы образования таким образом, чтобы способствовать появлению и расширению третьей группы (условно назовем ее «университетские исследователи»), где воспроизводятся профессионалы, способные видеть проблему целиком, способные к системному мышлению, а не к так называемым и популярным в настоящее время «мягким навыкам» (soft skills) а знания передаются и центрируются на идеях их развития. В России попыткой воспроизводить специалистов, относящихся к третьей группе стало Сколково и Сириус. Однако, масштабироваться такие формы не могут, поскольку, по сути, должны финансироваться за счет фондов, а не за счет государства, например, университет Стэнфорда, финансируемый только за счет частных фондов – в противном случае идея не будет эффективной, а средства будут просто разворовываться.

И наконец, в прогрессивном, стабильном с экономической и политической точки зрения государстве должна формироваться модель образования для четвертой группы, условно назовем ее «персоналитет» – люди, профессионально развивающие картину мира, способные определять тенденции его развития, способные видеть целое и отслеживать разнообразные и разнохарактерные связи, влияния и взаимозависимости, в результате чего вырабатывающие способность работать одновременно со многими картинами мира.

Таким образом, тенденции структурного изменения мирового рынка труда все больше заставляют задуматься о переходе на новые формы образования и понять, что в настоящее время образование – это не работа с детьми по системе «школа-техникум-вуз», а это работа со взрослыми, с их мышлением, привычками, образом жизни, способом трудоустройства. То есть, система мышления должна измениться в первую очередь у родителей, решающих вопрос – какую форму образования выбрать для своего ребенка. С этой точки зрения ситуация становится дважды неопределенной. Либо это классическое для нашего времени образование, либо индивидуальные или групповые формы, активно развивающиеся на фоне пандемии и вынужденного дистанционного обучения. Однако, в связи с этим возникает проблема индивидуального образования – кто создаст новые ценностные предложения неравенства, существовавшего в массовом образовании в виде оценок, участия в определенных группах, получение дополнительных преференций. Таким образом, должна сформироваться новая модель неравенства, которая больше всего подойдет для новых форм образования. Данному процессу достаточно сильно мешает модель толерантности, активно внедряемая в европейском образовании и США. Ребенок, молодой человек, взрослый уже не могут высказать свое отношение к условиям образования – они должны быть толерантны, что, естественно ведет к ускоренному развитию новых, альтернативных форм образования.

Таким образом, тотальная структурная перестройка мирового рынка труда, отражающего масштабные изменения в геополитической ситуации заставляет государства все более активно исследовать и разрабатывать новые формы образования для обеспечения экономической, политической и социальной безопасности и эффективного перехода на новый экономический уклад.

Список литературы:

1. Yaluner E.V. Development of intellectual capital in the Russian economy to ensure the economic security of a corporation under competition / Vetrenko P.P., Mordovets V.A., Yaluner // European Research Studies Journal. 2017. T. 20. № 4. С. 604-618. E.V.

2. Ялунер Е.В. Перспективы и возможности вузов по организации подготовки бакалавров профиля "Бизнес в IT-индустрии" в рамках реализации программы "Цифровая экономика" / Е.В. Ялунер, И.Ю. Левитина, Е.А. Чернышева // Перспективные направления развития малого и среднего бизнеса в цифровой экономике России. Монография Под ред. Е.В. Ялунер, М.И. Лубочкиной. Санкт-Петербург, 2018. С. 83-112.

3. Ялунер Е.В. Стратегия и планирование в области обеспечения компании квалифицированными трудовыми ресурсами / Е.В. Ялунер, К.В. Григорьев // Актуальные проблемы бизнес-образования. Сборник статей по материалам XVIII Международной научно-практической конференции. Редколлегия: П.И. Бригадин [и др.]. 2019. С. 278-280.

Научное издание

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДА
И РАЗВИТИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Вузовско-академический сборник научных трудов

Выпуск № 3 (20)

Под редакцией В.И. Сигова, С.В. Кузнецова

Подписано в печать 01.07.2020. Формат 60×84 1/16.
Усл. печ. л. 11,25. Тираж 500 экз. Заказ 550.

Издательство СПбГЭУ. 191023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21.

Отпечатано на полиграфической базе СПбГЭУ