

ВЕСТНИК ОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Серия «ЭКОНОМИКА»

Научный журнал
Основан в 2003 г.
Выходит четыре раза в год

2023
Т. 21, № 4

Включен в перечень ВАК

Редколлегия журнала

- В.Н. Бобков, д-р экон. наук, профессор, заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук (Москва, Россия)
- Е.А. Варшавская, д-р экон. наук, профессор НИУ «Высшая школа экономики» (Москва, Россия)
- Х. Вольман, профессор (в отставке) социально-экономического института Берлинского университета имени Гумбольдта (Германия)
- Н. Вуняк, профессор Modern Business School (Белград, Сербия)
- Р.А. Долженко, д-р экон. наук, доцент Уральского государственного экономического университета (Екатеринбург, Россия)
- С.А. Дятлов, д-р экон. наук, профессор Санкт-Петербургского государственного экономического университета (Санкт-Петербург, Россия)
- Т.А. Лапина, канд. экон. наук, доцент Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского (Омск, Россия)
- Н.В. Маковская, д-р экон. наук, профессор Могилевского государственного университета им. А.А. Кулешова (Республика Беларусь)
- А.Е. Миллер, д-р экон. наук, профессор Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского (Омск, Россия)
- Ю.Г. Одегов, д-р экон. наук, профессор Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова (Москва, Россия)
- В.С. Половинко, *гл. редактор*, д-р экон. наук, профессор Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского (Омск, Россия)
- С.И. Сотникова, д-р экон. наук, профессор Новосибирского государственного университета экономики и управления «НИНХ» (Новосибирск, Россия)
- Х. Хануш, профессор Университета Аугсбурга (Германия)

Учредитель

ФГАОУ ВО «ОмГУ
им. Ф.М. Достоевского»

Адрес редакции:

644053, Россия, Омская обл.,
г. Омск, пл. Лищевича, д. 1, каб. 307

Тел.: +7 (3812) 26-82-36

E-mail: EconomicsJournal@omsu.ru

Сайт журнала:

<http://journal.omeco.ru/ru/index.html>

Гл. редактор

Владимир Семёнович Половинко

Технический редактор *Н.В. Москвичёва*

Дизайн обложки *З.Н. Образова*

Редактор английского текста

О.С. Коржова

Зарегистрировано

Федеральной службой по надзору
в сфере связи, информационных
технологий и массовых коммуникаций
(Роскомнадзор), регистрационный номер:
ПН № ФС77-72191 от 15 января 2018 г.

Объединенный подписной каталог
«Пресса России». Индекс 35915
Свободная цена

Полнотекстовая версия журнала
размещается на сайтах
научных электронных библиотек
eLIBRARY.RU (elibrary.ru)
и КиберЛенинка (cyberleninka.ru).
С 2007 г. журнал включен в Российский
индекс научного цитирования (РИНЦ)

Дата выхода в свет 20.12.2023

Ризография. Формат 60x84 1/8.

Печ. л. 15,0. Усл. печ. л. 14,0.

Уч.-изд. л. 11,2.

Тираж 25 экз. Заказ 365.

Отпечатано в типографии
ОмГУ им. Ф.М. Достоевского

Адрес издателя и типографии:

644077, Россия, Омская обл.,
г. Омск, пр-т Мира, д. 55а

Academic periodical
Founded in 2003
Published four times a year

2023
Vol. 21, no. 4

Included in HAC list

HERALD OF OMSK UNIVERSITY

Series "ECONOMICS"

Founder

Federal State Autonomous Educational
Institution of Higher Education
"Dostoevsky Omsk State University"

Address of editorial office:
office 307, 1, Litskevicha pl., Omsk,
Omsk Oblast, 644053, Russia

Phone: +7 (3812) 26-82-36
E-mail: EconomicsJournal@omsu.ru

Web-site:
<http://journal.omeco.ru/en/index.html>

Editor-in-Chief

Vladimir Semyonovich Polovinko

Technical editor *N.V. Moskvicheva*

Design of cover *Z.N. Obrazova*

Editor of English text
O.S. Korzhova

Registered by the Federal Service
for Supervision of Communications,
Information Technology and Mass Media
(Roskomnadzor), III No. ФС77-72191
from January 15, 2018

United subscription catalog
"The Russian Press". Index 35915
Free price

The full text version of the journal
is posted on the websites
of scientific electronic libraries
eLIBRARY.RU (elibrary.ru)
and Cyberleninka (cyberleninka.ru).
Since 2007 the journal is included
in Russian science citation index (RSCI)

Date of publication December 20, 2023
Risography. Format 60x84 1/8.
Printed p. 15,0.
Conventionally printed p. 14,0.
Accounting publishing p. 11,2.
Edition 25 copies. Order 365.

Printed in polygraphic base
of Dostoevsky Omsk State University

Address of publisher and printing house:
55a, Mira pr., Omsk,
Omsk Oblast, 644077, Russia

Editorial staff

V.N. Bobkov, Head of the laboratory of problems of life level and quality
of Institute of socio-economic problems of population of the Russian
Academy of Sciences (Moscow, Russia)

R.A. Dolzhenko, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor of Ural
State University of Economics (Yekaterinburg, Russia)

S.A. Dyatlov, Doctor of Economic Sciences, Professor of St. Petersburg
State University of Economics (St. Petersburg, Russia)

H. Hanusch, Professor of University of Augsburg (Germany)

T.A. Lapina, PhD in Economic Sciences, Associate Professor of Dostoevsky
Omsk State University (Omsk, Russia)

N.V. Makovskaya, Doctor of Economic Sciences, Professor of Mogilev State
A. Kuleshov University (Mogilev, Belarus)

A.E. Miller, Doctor of Economic Sciences, Professor of Dostoevsky Omsk
State University (Omsk, Russia)

Yu.G. Odegov, Doctor of Economic Sciences, Professor of Plekhanov
Russian University of Economics (Moscow, Russia)

V.S. Polovinko, *Editor-in-Chief*, Doctor of Economic Sciences, Professor
of Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russia)

S.I. Sotnikova, Doctor of Economic Sciences, Professor of Novosibirsk
State University of Economics and Management (NSUEM)
(Novosibirsk, Russia)

E.Ya. Varshavskaya, Doctor of Economic Sciences, Professor of HSE
University (Moscow)

N. Vunjak, Full Professor of Modern Business School (Belgrade, Serbia)

H. Wollmann, Professor (emeritus) of Social Science Institute of Humboldt
University in Berlin (Germany)

СОДЕРЖАНИЕ

Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2023. Т. 21, № 4

Экономика и финансовая политика

<i>Антонова О.А.</i> Механизм согласования интересов субъектов социального партнерства как условие роста человеческого капитала (часть 1)	5
<i>Королюк Е.В., Пилипчук Н.В., Плясова С.В., Шевцов Н.А.</i> Трансформация рынка труда в условиях неопределенности: новые формы, факторы и перспективы.....	15
<i>Кочетков С.В., Кочеткова О.В.</i> Экономическая оценка инновационного развития: доктрина, методология, праксеология. Часть I: О новом методе оценки инновационного развития экономики	26
<i>Тонких Н.В., Бабинцева А.В., Джума В.И., Маркова Т.Л.</i> Привлекательность гибких и цифровых форм занятости для Digital поколения	36

Менеджмент и маркетинг: теория, методология, практика

<i>Гладышева А.А., Гладышев А.А., Басова А.В.</i> Телематический комплекс как элемент охраны здоровья, повышения экономичности и безопасности перевозок ОАО «РЖД»	46
<i>Кубатова А.С.</i> Необходимость и возможность разработки индивидуальных планов развития резервистов на основе мотивационных типов (на примере АО «ТГК-11»).....	57
<i>Мысакова А.Г.</i> «Зеленая» коммуникация: реакция потребителей на маркетинговые усилия брендов компаний ТЭК в социальных сетях	67
<i>Сотников Н.З.</i> Риски профессиональной карьеры: внутренние фокусы и внешние факторы.....	77

Региональная экономика и управление публичной сферой

<i>Артемова О.В., Меленькина С.А.</i> Уровень благосостояния населения в регионах Российской Федерации: институциональное и инфраструктурное обеспечение	87
<i>Колесник Е.А., Половинко В.С.</i> Молодежь на региональном рынке труда: стратегии занятости в условиях неопределенности	98
<i>Левченко Т.П.</i> Территориальные туристские объединения как эффективная форма регулирования туристских потоков	110

Информация для авторов	119
-------------------------------------	-----

CONTENTS

Herald of Omsk University. Series "Economics", 2023, Vol. 21, no. 4

Economics and financial policy

- Antonova O.A.* Mechanism for agreeing the interests of social partnership subjects as a condition for the growth of human capital (part 1) 5
- Korolyuk E.V., Pilipchuk N.V., Plyasova S.V., Shevtsov N.A.* Transformation of the labor market in conditions of uncertainty: new forms, factors and prospects 15
- Kochetkov S.V., Kochetkova O.V.* Economic assessment of innovative development: Doctrine, Methodology, Praxeology. Part I: About a new method of assessing the innovative development of the economy 26
- Tonkikh N.V., Babintseva A.V., Dzhuma V.I., Markova T.L.* Attractiveness of flexible and digital forms of employment for the Digital generation 36

Management and marketing: theory, methodology, practice

- Gladysheva A.A., Gladyshev A.A., Basova A.V.* Telematics complex as an element of health protection, improving the efficiency and safety of JSC "Russian Railways" transportation 46
- Kubatova A.S.* The need and possibility of developing individual career maps for reservists based on motivational types (on the example of JSC "TGC-11") 57
- Mysakova A.G.* "Green" communication: consumer' reaction to the fuel and energy companies' brands marketing efforts in social networks 67
- Sotnikov N.Z.* Risks of a professional career: internal focuses and external factors 77

Regional economy and management of the public sphere

- Artemova O.V., Melenkina S.A.* The level of the population well-being in the regions of the Russian Federation: institutional and infrastructural support 87
- Kolesnik E.A., Polovinko V.S.* Youth in the regional labor market: employment strategies in conditions of uncertainty 98
- Levchenko T.P.* Territorial tourist associations as an effective form of regulating tourist flows 110

- Information for authors*** 119

УДК 331.105

JEL: J24, J51, J59

DOI 10.24147/1812-3988.2023.21(4).5-14

МЕХАНИЗМ СОГЛАСОВАНИЯ ИНТЕРЕСОВ СУБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК УСЛОВИЕ РОСТА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА (часть 1)

О.А. Антонова

Челябинский филиал Института экономики УрО РАН (Челябинск, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
29 августа 2023 г.

Дата принятия в печать
16 октября 2023 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Аннотация. Представлено исследование, посвященное поиску эффективных путей согласования интересов субъектов социального партнерства. В ходе исследования установлено, что отсутствие единых социально значимых интересов и целей субъектов социального партнерства приводит к рассогласованности действий, противоречиям, социально-трудовым конфликтам, противостоянию между субъектами. Такое положение дел имеет следствием дальнейшее увеличение социального неравенства, снижение человеческого капитала, общественной активности людей из-за отсутствия интереса и апатии, нежелания улучшить свою жизнь в сфере труда.

Исследование состоит из двух частей, в первой части основное внимание уделяется определению единых социально-экономических интересов и целей субъектов социального партнерства, значимых для роста человеческого капитала. Цель исследования заключается в разработке механизма согласования интересов субъектов социального партнерства как основы роста человеческого капитала, который предполагает взаимодействие между государственными органами власти и управления, работодателями, работниками и общественными организациями, благоприятное для решения социальных и экономических проблем, связанных с имеющимися внешними и внутренними вызовами в социально-трудовых отношениях на уровне страны, регионов, организаций. Предлагается уточненное определение понятия «социальное партнерство», исходя из цели настоящего исследования. В ходе исследования были использованы следующие научные методы: системный анализ, сравнение, описание, обобщение, формализация, анализ источников и др. Теоретическим результатом исследования является разработанный механизм согласования интересов субъектов социального партнерства региона для реализации единых, значимых для общества и государства социально-экономических целей роста человеческого капитала. Практической областью применения результатов будет использование предлагаемого механизма согласования интересов субъектов, трансформация общезначимых целей в социально-экономические показатели оценки и вознаграждения работников на всех уровнях социального партнерства. Практическое использование данного механизма должно привести к существенному росту человеческого капитала на уровне организаций, регионов и страны в целом.

Ключевые слова

Человеческий капитал, социальное партнерство, субъекты, механизм, согласование интересов, социально-экономические цели, уровни, институты

Финансирование. Статья подготовлена в соответствии с Планом НИР ФГБУН Институт экономики УрО РАН на 2021–2023 гг.

MECHANISM FOR AGREEING THE INTERESTS OF SOCIAL PARTNERSHIP SUBJECTS AS A CONDITION FOR THE GROWTH OF HUMAN CAPITAL (part 1)

O.A. Antonova

Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics
of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences (Chelyabinsk, Russia)

Article info

Received
August 29, 2023

Accepted
October 16, 2023

Abstract. The article presents a study devoted to the search for effective ways to coordinate the interests of subjects of social partnership. The study found that the absence of common socially significant interests and goals of the subjects of social partnership leads to inconsistency of actions, contradictions, social and labor conflicts, confrontation between the subjects. This is reflected in a further increase in social inequality, a decrease in human capital, social activity of people due to lack of interest and apathy to improve their lives in the field of work. The study consists of 2 parts. In the first part of the study, the main attention is paid to the definition of common social and economic interests and goals of subjects of social partnership

Type paper

Research paper

Keywords

Human capital, social partnership, subjects, mechanism, coordination of interests, socio-economic goals, levels, institutions

Acknowledgements. The article was prepared in accordance with the Research Plan of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences for 2021-2023.

that are significant for the growth of human capital. To this end, the author proposes a mechanism for coordinating the interests of subjects of social partnership as the basis for the growth of human capital, which involves interaction between state authorities and management, employers, employees and public organizations, favorable for solving social and economic problems associated with existing external and internal challenges in social and labor relations at the level of the country, regions, organizations. The purpose of the study is to develop a mechanism for coordinating the interests of subjects of social partnership as a condition for the growth of human capital. The author proposes a refined definition of the concept of "social partnership", based on the purpose of this study. In the course of the study, the author used system analysis, comparison, description, generalization, formalization, literature analysis, etc. The theoretical result of the study is the developed mechanism for coordinating the interests of the subjects of social partnership in the region for the implementation of common social and economic goals of human capital growth that are significant for society and the state. The application of the results will be the use of a mechanism for coordinating the interests of subjects, as well as the transformation of generally significant goals into socio-economic indicators for evaluating and paying employees at all levels of social partnership. The practical use of this mechanism should lead to a significant increase in human capital at the level of organizations, regions and the country as a whole.

1. Введение. В условиях современных беспрецедентных вызовов и угроз существованию РФ и новых возможностей такого же беспрецедентного характера развития нашей страны самым мощным ответом на эти вызовы станет существенный рост эффективности работы организаций, регионов и страны в целом, как главного источника всех общественных благ. А условием этого роста должно стать новое качество российского социального партнёрства, способного обеспечить рост человеческого капитала.

В Совместном заявлении Российской Федерации и Китайской Народной республики «Об углублении отношений всеобъемлющего партнёрства и стратегического взаимодействия, вступающих в новую эпоху» от 21 марта 2023 г. не случайно назван главный инструмент такого роста для обеих сторон – отношения всеобъемлющего партнёрства [1] (<http://www.kremlin.ru/supplement/5920>).

Именно всеобъемлющее партнёрство между обществом, государством и бизнесом способно уверенно противостоять внешним угрозам и дать им достойный ответ во благо населению страны.

Социальное партнёрство внутри страны должно обеспечить реализацию государственных программ, национальных проектов развития страны, общества в целом и каждого отдельно взятого человека, направленных на рост благосостояния народа на основе роста человеческого капитала и повышения качества жизни населения.

Одной из основных задач субъектов социального партнёрства является создание благоприятных условий для роста человеческого капитала, экономического развития и повышения качества жизни населения. Для этого необходимо обеспечить доступ к рабочим местам с достойными заработными платами, условиями труда, качественному образованию и профессиональной подготовке, развивать научно-технический потенциал, формировать здоровый образ жизни и укреплять социальную защиту населения. Особенно актуальным становится вопрос социального партнёрства в период специальной военной операции, санкций, дефицита кадров, импортозамещения, так как необходимо найти внутренние ресурсы для удовлетворения потребностей населения.

В настоящее время роль социального партнёрства в социально-трудовой сфере по разным причинам снижается. Наш многолетний опыт работы с субъектами социального партнёрства и анализ научных исследований в этом направлении показал, что причинами такого положения дел стали отсутствие единых значимых социально-экономических целей, механизма согласования интересов субъектов социального партнёрства на всех уровнях экономики как основы роста человеческого капитала. У субъектов социального партнёрства отсутствует единая цель, что не позволяет объединить их интересы и наполнить общественно значимым смыслом участие в такой форме взаимодействия, что приводит к недополучению и обесцениванию человеческого капита-

ла, так как он реализуется неэффективно. Действуя разрозненно, исходя из своих личных интересов и целей, субъекты социального партнерства теряют возможность получить синергетический эффект и существенно снизить институциональные издержки. Однако в некоторых странах происходит обратный процесс – процесс роста роли социального партнерства в социально-трудовой сфере. Суть социального партнерства в Швеции, например, заключается в том, что субъектам выгодно действовать сообща в достижении единых целей и согласованных интересов, что обеспечивает им рост человеческого капитала и качества жизни больший, чем они могли бы достичь по отдельности. В этом, на наш взгляд, заключается смысл участия в социальном партнерстве и преодолении противоречий между трудом и капиталом.

Для разработки механизма согласования интересов субъектов социального партнерства как условия роста человеческого капитала важно учесть особенности формальных и неформальных институтов, своеобразие культуры, менталитета населения, а также сложившиеся социально-трудовые отношения.

Таким образом, социальное партнерство может стать мощным рычагом в росте человеческого капитала организации, региона, страны. Это возможно достичь только при наличии доверительных отношений между субъектами, которые будут нацелены на достижение конкретных социально-значимых целей и результатов в интересах всех жителей страны.

2. Обзор литературы. Анализ литературы предметной области показал, что социальное партнерство, как механизм регулирования социально-трудовых отношений исследуют Н.М. Карамышева [1], О.И. Меньшикова [2–4], А.С. Арбузова, Н.П. Паздникова [5], E. Kaha [6], N. Durazzi, T. Fleckenstein, S.C. Lee [7], М.Л. Ермакова [8], Л.М. Низова, И.Г. Кислицына [9], С. Zimpelmann, Н.М. Gaudecker, R. Holler, L. Janys, B. Siflinger [10] др.

Исследованиям вопросов, связанных с механизмом реализации социального партнерства как фактора развития человеческого капитала, согласованию целей и интересов труда и капитала посвящены работы следующих авторов: А.Н. Чернышева [11], О.Г. Колосова [12], И.Д. Колмакова [13], С. Benassi, T. Vlandas [14], Palme G. C-La, I. Greer, L. Schulte [15] и др.

А.Н. Чернышев в своем исследовании использует комплексный подход к социальному

партнерству и человеческому капиталу. Он делит работодателей на три сектора по критерию отношения их к собственности и цели общественных отношений. Автор определяет основу взаимодействия сторон социального партнерства, которая заключается в обеспечении комплексного общественного развития на основе объединения ресурсов и согласовании интересов представителей данных секторов. В механизме реализации социального партнерства в трех секторах человеческий капитал рассматривается на нескольких уровнях. Отмечается, что реализация человеческого капитала на национальном, корпоративном уровнях зависит от органов государственной власти и управления, бизнеса и имеет ряд проблем. Однако, в предложенном автором механизме отсутствуют единые цели, на основе которых согласуются интересы субъектов социального партнерства и происходит рост человеческого капитала.

В исследовании, посвященном механизму реализации социального партнерства в нефтегазовом секторе, О.Г. Колосова отмечает, что «как показывает практика, договоренности партнеров на отраслевом уровне обычно более благоприятны для работников, по сравнению с региональными соглашениями, поскольку при их заключении партнеры по социальному диалогу стремятся взять за точку отсчета уровень компаний, находящихся не в самом лучшем финансовом положении. Низкий уровень взаимного доверия заставляет работодателей разных отраслей зачастую рассматривать друг друга как конкурентов на рынке труда, а не как субъектов, взаимно заинтересованных в координации и кооперации» [12, с. 74]. Автор в исследовании не рассматривает возможности роста человеческого капитала на основе согласования интересов субъектов социального партнерства.

Вызывает интерес исследование N. Durazzi, T. Fleckenstein, S.C. Lee, которое посвящено анализу профсоюзных стратегий в Италии и Южной Корее. Анализ профсоюзного движения показал, что профсоюзы двух стран последовательно отошли от стратегий, ориентированных на инсайдеров к «солидарности для всех» в производственных отношениях и социальной политике. Авторы считают, что это связано с реакцией профсоюзов на «двойной кризис», который обусловлен:

– социально-экономическим кризисом, который принимает форму растущей перифе-

рии рынка труда, связанной с увеличивающимся социальным отчуждением;

– социально-политическим кризисом, который принимает форму нарастающей маргинализации профсоюзов от политического процесса.

В исследованиях E. Kaha, N. Durazzi, T. Fleckenstein, S.C. Lee представлен только один субъект социального партнерства – профсоюз и его интересы, но для определения единых целей и согласования интересов этого недостаточно.

Масштабное исследование провели S. Benassi, T. Vlandas, которое показало, что работники, состоящие в профсоюзах Германии, имеют определенную защиту от снижения заработной платы. Чем сильнее профсоюз на индивидуальном и отраслевом уровнях, тем он лучше способен защитить своих как членов, так и не членов профсоюза от увеличения риска снижения заработной платы. На наш взгляд, это может быть одним из мотивационных интересов для работников вступать в профсоюзы. В исследовании авторы представили результаты многоуровневого логистического регрессионного анализа, проведенного немецкой социально-экономической группой, которые показывают, что профсоюзы и охват переговорами имеют различный эффект на индивидуальном и отраслевом уровнях. Анализ их межуровневых взаимодействий обеспечивает частичную поддержку подхода «инсайдер-аутсайдер», так как работники, не состоящие в профсоюзах, более подвержены риску низкой заработной платы, даже если есть коллективные договоры.

Обзор литературы показал, что исследований, посвященных Механизму согласования интересов субъектов социального партнерства как условия роста человеческого капитала и достижения единых социально-экономических целей, значимых для организации, региона, страны, не достаточно и требуется дальнейшая как теоретическая, так и практическая разработка этого вопроса.

3. Гипотеза и методы исследования. Данное исследование посвящено обсуждению рабочей гипотезы о том, что существенный рост человеческого капитала возможен на основе согласования интересов сторон социального партнерства на всех его уровнях. Представленная гипотеза имеет разрозненную аргументацию, как «за», так и «против» не только

в отечественных, но и в зарубежных работах и носит дискуссионный характер.

Цель исследования заключается в разработке механизма согласования интересов субъектов социального партнерства как условия роста человеческого капитала.

Для достижения цели исследования были поставлены следующие задачи, которые предопределили логику изложения материала статьи.

1. Уточнить определение понятия «социальное партнерство».

2. Представить систему единых социально-экономических целей социального партнерства, значимых для роста человеческого капитала.

3. Предложить механизм согласования интересов сторон социального партнерства с позиции роста человеческого капитала.

Методологической основой исследования послужили базовые положения общей экономической теории, экономической теории труда, человеческого капитала, концепции социального партнерства, теоретико-методологические аспекты качества жизни населения. В ходе исследования были использованы следующие научные методы: системный анализ, сравнение, описание, обобщение, формализация, анализ источников и др.

4. Результаты исследования. Как показало исследование, действующий механизм социального партнерства малоэффективен и не обеспечивает согласование интересов всех сторон взаимодействия, что способствует снижению человеческого капитала. Трудящиеся, как правило, находятся в полной зависимости от работодателя, который может нарушить их права вплоть до вынужденного увольнения. Об этом свидетельствуют многочисленные обращения работников в Федеральную службу по труду и занятости, ее территориальные органы с жалобами на нарушение работодателями трудового законодательства. Причины обращений работников связаны с задержкой выплаты заработной платы, неправильности оплаты и нормирования труда, незаконного увольнения работников и т. п. Так, за 2021–2022 гг. было незаконно уволено 7 284 работника, в том числе из организаций, где есть профсоюзы, что говорит о том, что согласование интересов в этих случаях не происходило.

Если сравнить доходы и качество жизни трудящихся, руководителей и собственников

организаций, руководителей региональной власти и депутатов на региональном уровне, то можно увидеть существенную разницу. Так, в регионах УрФО за период 2019–2021 гг. среднедушевые денежные доходы населения и доходы руководителей органов региональной власти и управления отличались по расчетам автора, основанных на данных Росстата и открытых источниках официальных сайтов региональных Правительств УрФО, от 8 до 55 раз.

По данным ООН, если разница в доходах достигает 8 раз, общество становится поляризованным и сверхполяризованным, что отражается на снижении и недополучении человеческого капитала. Такое положение дел проявляется в демотивации труда и оппортунистическом поведении работников организаций реального сектора экономики. Наши многочисленные исследования, представленные в публикациях по человеческому капиталу в организациях, показывают, что реализация трудового потенциала происходит лишь у 19 % работников [16; 17]. Из года в год происходит снижение численности членов профсоюзов, например с 2017 г. по 2022 г. снижение произошло на 0,9 млн чел., так как трудящиеся не видят смысла вступать в данную организацию, которая слабо влияет на социальную политику, в том числе на политику стимулирования труда работающих со стороны работодателя, условия труда и т. п. В сверхполяризованном обществе возникает социальное неравенство в виде барьера на пути поиска достойной работы, когда людям сложно повысить качество своей жизни с помощью труда. Социальное неравенство в трудовой сфере имеет глубокие и тревожные последствия для социальной сплоченности: чем выше уровень социального неравенства, тем ниже уровень социальной сплоченности, и наоборот. Одним из таких последствий становится рост precarious занятости, т. е. осуществления работниками трудовой деятельности в условиях неопределенности, выражающейся в полной или частичной неформальности трудовых отношений, в нестабильной оплате труда, в отсутствии полностью или частично социальных гарантий и неуверенности в своем будущем. Более полно precarious занятость проявляется в неформальном секторе занятости. В 2021 г. в ней трудилось 20,3 % от общей численности занятого населения. Это мощный потенциал для роста и развития прекариата.

Для представления социального партнерства, как Механизма согласования интересов для роста человеческого капитала, необходимо определить, что мы будем понимать под «социальным партнерством» и «человеческим капиталом». Анализ нормативно-правовой базы и научной литературы показал, что в настоящее время единого определения этих понятий не сложилось, авторы исследований по социальному партнерству, человеческому капиталу трактуют их в зависимости от целей исследования.

Социальное партнерство, как явление, мы рассматриваем в широком смысле, как всеобъемлющее сотрудничество, отражающее уровни организаций, регионов, отраслей и страны в целом. Под социальным партнерством мы понимаем взаимодействие людей в сфере общественного воспроизводства, направленное на согласование их интересов на основе реализации единых социально-экономических целей, значимых для роста человеческого капитала.

Значимыми социально-экономическими целями для роста человеческого капитала региона мы считаем:

- рост благосостояния населения на основе роста человеческого капитала и повышения качества его жизни;
- повсеместное создание благоприятных условий для раскрытия и реализации человеческого и трудового потенциала, как главного источника роста человеческого капитала, экономических и социальных благ, укрепления региона и суверенитета страны.

Научное обоснование предлагаемых социально-экономических целей содержится в Конституции РФ, разработанной научным сообществом страны, обсужденной и принятой народом РФ. Особенно мы опираемся на статьи с 1 по 8, 37, 42 и др., на статьи главы 2 «Права и свободы человека и гражданина». Например, ст. 7. «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека», ст. 8 «В РФ гарантируется единство экономического пространства ...» [1] (Конституция РФ, <http://kremlin.ru/acts/constitution>) под которым мы понимаем, в том числе, единство социально-экономических целей деятельности всех субъектов РФ.

С момента появления общих целей для субъектов социального партнерства принципиально меняется качество понятия «социаль-

ное партнёрство», так как оно наполняется единичными ценностями и смыслами, общим содержанием форм социального партнёрства на всех его уровнях. Единые и значимые для всех социально-экономические цели изначально создают условия для единства интересов всех субъектов взаимоотношений и взаимодействия.

Для реализации значимых социально-экономических целей, ведущих к росту человеческого капитала, необходимо создание благоприятных институциональных условий по согласованию интересов субъектов социального партнёрства на основе единых социально-экономических показателей оценки и оплаты их труда.

Под человеческим капиталом мы понимаем реализуемый трудовой потенциал работника, приносящий доход. Для трудящегося – это доход в виде заработной платы и социальных выплат, для организаций – это доход организации, для региона – это ВРП, для страны – это доход в виде ВВП.

Наши исследования показали, что все проблемы социального партнёрства на всех его уровнях и во всех сферах взаимодействия субъектов, обусловлены тем, что их интересы, как правило, рассогласованы и разнонаправлены, эффективный механизм согласования этих интересов отсутствует. Оценка и оплата труда субъектов партнёрства не зависит напрямую от динамики достижения ими значимых социально-экономических целей, которые являются обязательными составляющими целевых систем деятельности любых организаций. Об этом свидетельствует, например, содержание документа об «Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 г.» [1] (Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 г. (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 г., протокол № 11 20.01.2022 г., <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403247111/>).

Так устроен человек, что на первом месте в системе его ценностей, находятся личные интересы, личные цели. В какой бы должности не находился человек, его интересует прежде все-

го собственная заработная плата, собственный доход и возможности их роста. Для того, чтобы повернуть сознание человека в сторону реализации единых социально-экономических целей, необходимо динамику реализации общественных целей трансформировать в условия роста / снижения его дохода и имиджа – ежемесячно (ежеквартально). Сейчас власть, например осуществляет оценку эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации на основе Перечня, в который включено 20 показателей [1]. (Указ Президента РФ от 4 февраля 2021 г. № 68 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации», <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400181504/#review>) По результатам оценки составляется ежегодный рейтинг Губернаторов регионов. Но эта оценка не влияет на оплату труда высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти).

Мы предлагаем механизм согласования интересов между субъектами социального партнёрства как условие роста человеческого капитала на всех его уровнях. Мы понимаем, что наши предложения носят весьма дискуссионный характер и могут показаться во многом, на первый взгляд, нереальными и трудно реализуемыми. Их просто можно принять как информацию к дальнейшему размышлению, поиску эффективных решений в этом направлении. Одно ясно, что без всеобъемлющего согласования интересов личных и общественно значимых на всех уровнях социального партнёрства, нам не стать поистине демократическим государством – мировым лидером по всем важнейшим направлениям развития.

Как известно, практика – это критерий научной истины. Наш многолетний опыт разработки и внедрения Рыночной системы оценки и стимулирования труда – Системы «РОСТ» и системы инновационной активности персонала – Системы «Инновация» [2] (Авторы-разработчики Системы «РОСТ», Системы «Инновация»: В.Н. Белкин, д.э.н., профессор,

Н.А. Белкина, д.э.н., доцент, О.А. Антонова, к.э.н., доцент) в организациях самых разных отраслей и форм собственности под руководством В.Н. Белкина показывает, что основой согласования интересов всех сторон трудовой деятельности в организации, интересов труда и капитала становятся единые показатели оценки и оплаты труда. Все работники организации оцениваются и оплачиваются в зависимости от единых ее результатов: динамики объема реализованной продукции, затрат на единицу продукции, производительности труда и качества продукции. Общий фонд оплаты труда (ФОТ) всей организации формируется ежемесячно в зависимости от этих результатов. Затем оценивается трудовой вклад в общие результаты структурных подразделений, их руководителей и работников по специфическим

показателям вклада, а общий ФОТ или Премияльный фонд распределяются между структурными подразделениями и работниками по их трудовому вкладу. Таким образом, даже рядовой работник интересуется общими результатами, зная, что его заработная плата зависит, прежде всего, от них [16; 17].

Таким образом, согласуются личные и общественно-значимые интересы с позиции достижения целей организации. Опыт внедрения Системы «РОСТ» и «Инновация» показывает, как правило, существенный рост социально-экономической эффективности организаций, начиная с первого месяца внедрения этих систем. Динамика экономической эффективности работы нескольких организаций, до и после перехода на Систему «РОСТ», представлена в таблице.

Динамика экономической эффективности работы организаций, перешедших на Систему «РОСТ» [16; 17]

The dynamics of the economic efficiency of organizations that have switched to a Market system of labor evaluation and stimulation [16; 17]

Организация	Экономическая эффективность			
	Рост реализации товаров и услуг, %	Рост рентабельности	Рост производительности труда, %	Рост средней зарплаты
ОАО «Шадринский автоагрегатный завод»	160	в 2 раза	160	в 3,7 раза
УФПС Пермской области	136	130 %	140	160 %
УФПС Свердловской области	125	в 2,5 раза	129	127 %
ЗАО «Наровчатское» (сельхозпредприятие)	110	От убыточно-сти до +23 %	116	116 %

Мы считаем, что опыт согласования интересов, представленный в Системе «РОСТ» на уровне организации после определенной адаптации, вполне приемлем и для Механизма согласования интересов между субъектами социального партнерства как условие роста человеческого капитала на всех уровнях.

Основой социального партнерства, как механизма роста человеческого капитала, в нашем исследовании становится согласование интересов между субъектами социального партнерства для реализации единых социально-экономических целей, влияющих на рост человеческого капитала. В дальнейшем единые социально-экономические цели трансформируются в показатели оценки достижения целей конкретных организаций (учреждений) и должностных лиц. Согласование интересов между субъектами социального партнерства должно быть основано на уважении человека

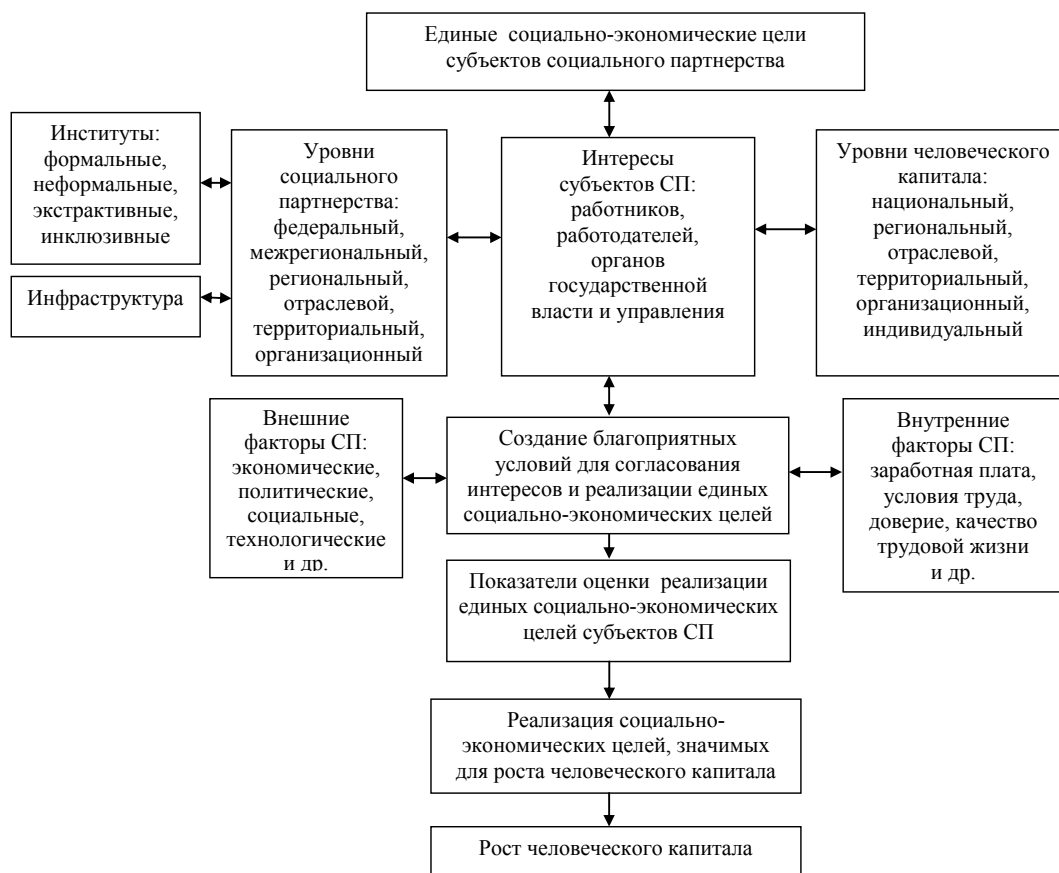
труда, интересов сторон трудовых отношений, что будет отражаться на содержательной части социального партнерства. Недочеты в развитии такой содержательной части связаны с уклоном в сторону реализации взаимных обязательств, а не правовых возможностей и гарантий сторон. Для решения имеющихся проблем социального партнерства необходима смена модели партнерства, в центре которой будет находиться Человек труда.

Механизм согласования интересов между субъектами социального партнерства заключается, на наш взгляд, в следующем (рис.).

Прежде всего, необходимо определить единые цели социального партнерства, которые будут объединять все его уровни от федерального уровня до работников организаций с учетом уровней человеческого капитала. Согласование интересов субъектов происходит на основе вклада в достижение единых социаль-

но-экономических целей социального партнерства. Важно учесть особенности институтов и инфраструктуры социального партнерства, которые играют свою важную роль в обеспече-

нии благоприятных условий для согласования и реализации интересов и достижения единых социально-экономических целей с позиции человека труда и роста человеческого капитала.



Механизм согласования интересов субъектов социального партнерства как условие роста человеческого капитала

Mechanism for coordination the interests of social partnership subjects as a condition for the human capital growth

Показателями оценки реализации цели социального партнёрства, на наш взгляд, являются показатели, характеризующие создание благоприятных условий для более полной реализации человеческого и трудового потенциала, роста человеческого капитала и повышения качества жизни населения. Эти показатели становятся показателями оценки и оплаты труда, которые должны быть зафиксированы в соглашениях, договорах и контрактах.

Таким образом, в первой части исследования было уточнено определение понятия

«социальное партнерство», установлено, что отсутствие единых социально-экономических целей у субъектов социального партнерства приводит к противоречиям и рассогласованности интересов. Для преодоления противоречий между субъектами был предложен Механизм согласования интересов субъектов социального партнерства как условие роста человеческого капитала. На этом данное исследование не завершено, оно будет продолжено, а его результаты представлены в следующем номере журнала.

Литература

1. Карамышева Н. М. Социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений в регионе // Вестник Башкирского университета. – 2012. – Т. 17, № 1 (I) 6. – С. 636–639.
2. Социально-экономический потенциал как основа поступательного развития постперестроечной России / под ред. В. А. Черешнева, А. И. Татаркина. – М. : Экономика, 2015. – 1039 с.

3. *Меньшикова О. И.* Практика заключения отраслевых соглашений социального партнерства: устойчивые тенденции и перспективы изменений // Социально-трудовые исследования. – 2022. – № 47 (2). – С. 30–41. – DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-30-41.
4. *Меньшикова О. И.* Социальное партнерство и качество трудовой жизни в России: взаимовлияние, взаимообусловленность, развитие : монография. – М. : Издат. дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2021. – 184 с.
5. *Арбузова А.С., Паздникова Н. П.* Социальное партнерство в государственном управлении: оценка возможностей и проблемы // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2022. – № 2. – С. 270–280.
6. *Kaha E.* Develop or disappear? Italian trade unions in the 2010s // *International Labor and Working Class History*. – 2022. – 102. – P. 146–156. – DOI: 10.1017/S0147547922000278.
7. *Durazzi N., Fleckenstein T., Lee S. C.* Social Solidarity for All? Trade Union Strategies // *Labor Market Dualization, and the Welfare State in Italy and South Korea. Politics & Society*. – 2018. – Vol. 46, iss. 2. – P. 205–233. – DOI: 10.1177/0032329218773712.
8. *Ермакова М. Л.* Современные тенденции развития трудовых отношений в России // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2021. – Т. 19 (2). – С. 38–47. – DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(2).38-47.
9. *Низова Л. М., Кислицына И. Г.* Социальное партнерство в сфере модернизации здравоохранения // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2020. – № 3. – С. 428–432.
10. *Zimpelmann C., Gaudecker Hans-Martin, Holler R., Janys L., Siflinger B.* Hours and income dynamics during the Covid-19 pandemic: The case of the Netherlands // *Labour Economics*. – 2021. – No. 73. – DOI: 10.1016/j.labeco.2021.102055.
11. *Чернышов А. Н.* Механизмы реализации социального партнерства как фактора развития человеческого капитала: комплексный подход // Государственная служба. – 2014. – № 4 (90). – С. 54–64. – URL: <https://pa-journal.igsu.ru/articles/r80/1825/>.
12. *Колосова О. Г.* Механизм реализации социального партнерства в нефтегазовом комплексе // Российское предпринимательство. – 2011. – № 1 (1). – С. 68–73.
13. *Колмакова И. Д.* Социальное партнерство как Механизм согласования интересов труда и капитала: региональные особенности. Препринт. – Екатеринбург : УрО РАН, 2004. – С. 32.
14. *Benassi C., Vlandas T.* Trade Unions, Bargaining Coverage and Low Pay: A Multilevel Test of Institutional Effects on Low-Pay Risk in Germany *Work Employment and Society*. – 2021. – Vol. 36 (6). – P. 1018–1037. – DOI: 10.1177/09500170211024467.
15. *Palme G. C-La, Greer I., Schulte L.* Welfare, Work and the Conditions of Social Solidarity: British Campaigns to Defend Healthcare and Social Security // *Work Employment and Society*. – 2021. – Vol. 37 (2). – P. 352–372. – DOI: 10.1177/0950017021103145.
16. *Белкин В. Н., Белкина Н. А.* Экономическая теория труда. – М. : ЗАО «Изд-во "Экономика"», 2007. – 352 с.
17. *Белкин В. Н., Белкина Н. А.* Оплата по результатам (Рыночная система мотивации и стимулирования труда «РОСТ»). – Челябинск, 2007. – 208 с.

References

1. Karamysheva N.M. Social partnership as a mechanism for regulating social and labor relations in the region. *Bulletin of the Bashkir University*, 2012, Vol. 17, no. 1 (I) 6, pp. 636-639. (in Russian).
2. Socio-economic potential as the basis for the progressive development of post-perestroika Russia / ed. V.A. Cheresheva, A.I. Tatarkina. Moscow, Economics publ., 2015, 1039 p. (in Russian).
3. Menshikova O.I. The practice of concluding sectoral social partnership agreements: sustainable trends and prospects for change. *Social and labor research*, 2022, 47 (2). pp. 30-41. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-30-41. (in Russian).
4. Menshikova O.I. Social partnership and the quality of working life in Russia: mutual influence, interdependence, development, Monograph. Moscow, Publishing House MAGISTER-PRESS, 2021, 184 p. (in Russian).

5. Arbuzova, A.S., Pazdnikova N.P. Social partnership in public administration: assessment of opportunities and problems. *Bulletin of PNRPU. Socio-economic sciences*, 2022, No. 2, pp. 270-280. (in Russian).
6. Kaha E. Develop or disappear? Italian trade unions in the 2010s. *International Labor and Working Class History*, 2022, 102, pp. 146-156. DOI: 10.1017/S0147547922000278.
7. Durazzi N., Fleckenstein T., Lee S.C. Social Solidarity for All? Trade Union Strategies, Labor Market Dualization, and the Welfare State in Italy and South Korea *Politics & Society*, 2018, 46 (2), pp. 205-233. DOI: 10.1177/0032329218773712.
8. Ermakova M.L. Modern trends in the development of labor relations in Russia. *Bulletin of Omsk University. Series "Economics"*, 2021, Vol. 19, iss. 2, pp. 38-47. DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(2).38-47. (in Russian).
9. Nizova L.M., Kislitsyna I.G. Social partnership in the sphere of healthcare modernization. *Problems of social hygiene, health care and the history of medicine*, 2020, No. 3, pp. 428-432. (in Russian).
10. Zimpelmann C., Gaudecker Hans-Martin, Holler R., Janys L., Siflinger B. Hours and income dynamics during the Covid-19 pandemic: The case of the Netherlands. *Labour Economics*, 2021, 73. DOI: 10.1016/j.labeco.2021.102055.
11. Chernyshov A.N. Mechanisms for the implementation of social partnership as a factor in the development of human capital: an integrated approach. *Public Service*, 2014, No. 4 (90), pp. 54-64. (in Russian). URL: <https://pa-journal.igsu.ru/articles/r80/1825/>.
12. Kolosova O.G. The mechanism for the implementation of social partnership in the oil and gas complex. *Russian entrepreneurship*, 2011, No. 1 (1), pp. 68-73. (in Russian).
13. Kolmakova I.D. *Social partnership as a mechanism for coordinating the interests of labor and capital: regional features*. Preprint. Yekaterinburg, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, 2004, p. 32 (in Russian).
14. Benassi C., Vlandas T. Trade Unions, Bargaining Coverage and Low Pay: A Multilevel Test of Institutional Effects on Low-Pay Risk in Germany *Work Employment and Society*, 2021, 36 (6), pp. 1018-1037. DOI: 10.1177/09500170211024467.
15. Palme G. C-La, Greer I., Schulte L. Welfare, Work and the Conditions of Social Solidarity: British Campaigns to Defend Healthcare and Social Security. *Work Employment and Society*, 2021, 37 (2), pp. 352-372. DOI: 10.1177/0950017021103145.
16. Belkin V.N., Belkina N.A. *Economic theory of labor*. Moscow, CJSC "Publishing House "Economics", 2007, 352 p. (in Russian).
17. Belkin V.N., Belkina N.A. *Payment based on results (Market system of motivation and stimulation of labor "GROWTH")*. Chelyabinsk, 2007, 208 p. (in Russian).

Сведения об авторе

Антонова Ольга Анатольевна – канд. экон. наук, доцент, старший научный сотрудник
 Адрес для корреспонденции: 454011, Россия, Челябинск, ул. Свободы, 155
 E-mail: antonova.oa@uiec.ru
 SPIN-код РИНЦ: 7017-3950; AuthorID: 118825

About the author

Olga A. Antonova – PhD in Economic Sciences, Associate Professor, Senior Researcher
 Postal address: 155, Svobody ul., Chelyabinsk, 454011, Russia
 E-mail: antonova.oa@uiec.ru
 RSCI SPIN-code: 7017-3950; AuthorID: 118825

Для цитирования

Антонова О. А. Механизм согласования интересов субъектов социального партнерства как условие роста человеческого капитала (часть 1) // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 4. – С. 5–14. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).5-14.

For citations

Antonova O.A. Mechanism for agreeing the interests of social partnership subjects as a condition for the growth of human capital (part 1). *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 4, pp. 5-14. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).5-14. (in Russian).

УДК 331.44+331.5+338.1

JEL: J21, J08

DOI 10.24147/1812-3988.2023.21(4).15-25

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ: НОВЫЕ ФОРМЫ, ФАКТОРЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Е.В. Корольук¹, Н.В. Пилипчук², С.В. Плясова³, Н.А. Шевцов⁴

¹ Кубанский государственный университет, Филиал в г. Тихорецке (Тихорецк, Россия)

² Тверской государственный университет (Тверь, Россия)

³ Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Москва, Россия)

⁴ Юго-Западный государственный университет (Курск, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
14 сентября 2023 г.

Дата принятия в печать
16 октября 2023 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Рынок труда, трансформация рынка труда, трудовые отношения, неопределенность, пандемия, онлайн-занятость, дистанционная работа, гибкая занятость, безработица, регулирование рынка труда

Аннотация. Актуальность исследования обусловлена необходимостью анализа трансформаций российского рынка труда в условиях неопределенности для последующего обоснования мер по обеспечению его адаптивности к изменяющимся условиям. Цель исследования состоит в проведении анализа влияния факторов неопределенности на рынок труда, выявлении позитивных трендов и угроз, а также в обосновании механизмов адаптации рынка труда к изменяющимся условиям. Задачи исследования заключаются в изучении факторов, определяющих рост неопределенности на современном этапе социально-экономического развития и выявлении характера реагирования на них рынка труда; обосновании вектора развития трудовых отношений с целью обеспечения адаптации рынка труда к изменяющимся условиям. **Методология.** Исследование выполнено с применением метода теоретического анализа, метода систематизации, экономического анализа, графического метода, метода сравнения показателей в различные временные периоды, метода морфологического анализа. **Результаты.** Проведен анализ показателей развития рынка труда в динамике, выявлены негативные тренды в 2020 г. Обосновано, что в 2020 г. рынок труда отреагировал на вызовы неопределенности изменением структуры занятости. Предложены направления поддержания адаптивности российского рынка труда к изменениям путем реализации комплекса мер государственной политики. **Выводы.** Выявлены традиционные формы реагирования рынка труда на кризисные проявления в экономике (ценовая и временная подстройки), установлено появление новых форм труда на основе трансформации моделей взаимодействия между участниками.

TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET IN CONDITIONS OF UNCERTAINTY: NEW FORMS, FACTORS AND PROSPECTS

E.V. Korolyuk¹, N.V. Pilipchuk², S.V. Plyasova³, N.A. Shevtsov⁴

¹ Kuban State University, Tikhoretsk branch (Tikhoretsk, Russia)

² Tver State University (Tver, Russia)

³ Financial University under the Government of the Russian Federation (Moscow, Russia)

⁴ Southwest State University (Kursk, Russia)

Article info

Received
September 14, 2023

Accepted
October 16, 2023

Type paper

Research paper

Abstract. The *relevance of the study* lies in the need to analyze the transformations of the Russian labor market in conditions of uncertainty for the subsequent justification of measures to ensure its adaptability to changing conditions. The *purpose of the study* is to analyze the impact of uncertainty factors on the labor market, identify positive trends and threats, as well as to substantiate the mechanisms of adaptation of the labor market to changing conditions. The *objectives of the study* are to study the factors determining the growth of uncertainty at the present stage of socio-economic development and to identify the nature of the labor market's response to them; to substantiate the vector of development of labor relations in order to ensure the adaptation of the labor market to changing conditions. **Methodology.** The study was carried out using methods of theoretical analysis, systematization, economic analysis, comparing indicators in different time periods, morphological analysis, and graphical method. **Results.** The article analyzes the indicators of labor market development in dynamics, identifies negative trends in 2020. It is proved that in 2020 the labor market reacted to the chal-

Keywords

Labor market, labor market transformation, labor relations, uncertainty, pandemic, online employment, remote work, flexible employment, unemployment, labor market regulation

lenges of uncertainty by changing the employment structure. The authors propose ways to maintain the adaptability of the Russian labor market to changes by implementing a set of state policy measures. *Conclusions.* The authors identified the traditional forms of labor market response to crisis manifestations in the economy (price and time adjustments), established the emergence of new forms of labor based on the transformation of models of interaction between participants.

1. Введение. Рынок труда перманентно откликается на шоковые явления в экономике и социальной сфере, политические конфликты и другие вызовы путем расширения проблемных зон в области занятости и ростом безработицы [1].

Некоторые закономерности развития российского рынка труда совпадают с глобальными трендами, например, замедление темпов производства и снижение производительности труда¹. Вместе с тем, российский рынок труда отличается неоднородностью структуры, проявляющаяся в формировании сегментов, секторов и сфер с выраженными территориальными различиями [2; 3]. Любое кризисное явление, затрудняющее прогнозируемость будущих событий, подталкивает работодателя к снижению издержек на оплату труда и сокращению рабочего времени, переходу на теневую систему оплаты труда [1; 2].

В период пандемии появились новые инструменты адаптации рынка труда: работодатели стали активно использовать сочетание традиционного и дистанционного форматов работ, а также механизмы регулирования краткосрочных трудовых отношений [4].

В связи с указанными фактами, в настоящее время требуется проведение исследования, целью которого является анализ влияния факторов неопределенности на рынок труда, выявление позитивных трендов и угроз, а также обоснование механизмов адаптации рынка труда к изменяющимся условиям.

Задачами проводимого исследования должны стать: изучение факторов, определяющих рост неопределенности и выявление характера реагирования на них рынка труда; обоснование вектора развития трудовых отношений с целью обеспечения адаптации рынка труда к изменяющимся условиям и завершения его структурной трансформации.

2. Обзор литературы. Термин «неопределенность» применительно к социально-экономической ситуации в мире стал употребляться в текущем столетии достаточно часто. Это связано с регулярным развитием кризисных

явлений, носящих финансово-экономическую природу, ускорением технологического прогресса, подвергающим общество и экономику воздействию факторов неопределенности в связи с неизученностью эффектов от применения технологий [5–11].

Так, цифровизация трудовых отношений обеспечила не только многочисленные преимущества субъектам, состоящим в ускорении, упрощении операций, оптимизации взаимодействия, но и к появлению новых рисков неопределенности будущего, связанных, прежде всего, с вытеснением человека из сферы труда и неспособностью его противостоять возможностям цифровых технологий и искусственного интеллекта [1; 2; 12–16].

Пандемия коронавируса 2020 г. запустила новые процессы и явления на рынке труда, с одной стороны, ускорив многие давно назревающие изменения, а, с другой стороны, открыла новый вектор трансформаций, поставив всех участников перед выбором: адаптация или умирание [17–22].

3. Гипотезы и методы исследования. Гипотеза исследования состоит в предположении о том, что расширение факторов неопределенности способствует дестабилизации рынка труда, которая, в свою очередь, создает предпосылки для его структурной трансформации, проявляющейся в смещении интересов участников в отраслевом разрезе, а также в появлении новых моделей взаимодействия между участниками.

Методы исследования: теоретический анализ, метод систематизации, экономический анализ, графический метод, метод сравнения.

4. Результаты исследования. Особенностью неопределенности является существование многочисленных факторов, затрудняющих контроль со стороны непосредственных участников трудовых отношений хода процесса трудовой деятельности, а также прогнозирования тенденций ее развития [23].

И если в течение XXI в. источником неопределенности являлись многочисленные финансово-экономические кризисы [5], то на-

чина с 2020 г., неопределенность стала формироваться иными факторами, например, пандемией коронавирусной инфекции и вызванными ей режимами самоизоляции, прекращением международного сообщения, безвременной приостановкой хозяйственной деятельности [24–27]. Реализуемые органами государственной власти меры носили непредсказуемый и во многом абстрактный характер. В части обеспечения компенсации реальных убытков работодателей и поддержки благополучия работников, осуществление деятельности в условиях неопределенности поставило их на грань выживаемости [11; 19].

Для предшествующих экономических кризисов были характерны шоки только со стороны спроса. В пандемический кризис, как

утверждают В. Гимпельсон и Р. Капелюшников, экономика оказалась под ударом еще и шока со стороны предложения [28], который был вызван локдауном для предприятий.

Среди механизмов адаптации российского рынка труда в период пандемического кризиса использовались ценовая подстройка, состоящая в снижении оплаты труда работников, и временная экономия (перевод на неполный рабочий день, неполную рабочую неделю, отправка сотрудников в вынужденные отпуска) [18; 29]. Новым явлением стал перевод сотрудников организаций на дистанционный режим работы.

Рассмотрим изменение показателя численности населения в трудоспособном возрасте в России в 2019–2021 гг. (табл. 1).

Таблица 1. Динамика численности населения России в трудоспособном возрасте, 2019–2022 гг.

Table 1. Dynamics of the population of Russia in working age, 2019–2022

Год	Показатель		
	Численность населения в трудоспособном возрасте, тыс. чел.	Доля в общей численности населения, %	Изменение, %
2019	82 019,7	55,9	–
2020	81 881,1	56,0	–0,17
2021	83 226,8	57,2	+1,64
2022	83 920,2	57,2	+0,83

Примечание. Сост. авторами по данным Федеральной службы государственной статистики РФ².

С распространением коронавирусной инфекции в 2020 г. выросла смертность населения, в результате сокращения общей численности населения страны по итогам 2020 г. составило –0,4 % или в физическом выражении оно уменьшилось на 593 640 чел.²

В период активной фазы пандемии в 2020 г. численность населения трудоспособ-

ного возраста сократилась на 0,17 % относительно 2019 г., дальнейшая динамика показателя вплоть до 2022 г. является положительной.

Реагирование рынка труда на неопределенность, вызванную пандемией, проявилось в форме изменений показателей занятости и безработицы (табл. 2).

Таблица 2. Некоторые показатели динамики рынка труда в России в период неопределенности, 2019–2022 гг.

Table 2. Some indicators of labor market dynamics in Russia during the period of uncertainty, 2019–2022

Год	Численность рабочей силы, тыс. чел.	Численность занятого населения в возрасте 15–72 лет, тыс. чел.	Численность безработного населения в возрасте 15–72 лет, тыс. чел.
2019	75 397,90	71 764,5	3 461,2
2020	74 922,67	70 460,8	4 316,0
2021	75 349,9	71 597,7	3 624,6
2022	74 924,2	71 861,0	2 948,3

Примечание. Сост. авторами по данным Федеральной службы государственной статистики РФ³.

В 2020 г. произошло снижение численности рабочей силы ($-0,63\%$ относительно 2019 г.), однако уже в 2021 г. значение показателя практически достигло допандемического уровня, позитивная динамика роста продолжилась и в 2022 г. Численность занятого населения в возрасте 15–72 лет в 2020 г. также сократилась ($-1,82\%$), начиная с 2021 г., динамика показателя приобрела позитивный тренд. Вместе с тем, заметен скачок в росте численности безработного населения ($+24,7\%$ в 2020 г. в сравнении с аналогичным периодом предшествующего года). Далее вплоть до 2022 г. наблюдалось снижение показателя, в 2022 г. его значение стало ниже 2019 г.

В 2020 г. уровень занятости снизился до $63,7\%$, что составило 1,2 п.п. в сравнении с 2019 г. (рис. 1).

Начиная с 2021 г., наблюдалась позитивная динамика роста занятости, которая сохранилась вплоть до 2022 г.

В 2020 г. работодатели для поддержания собственной жизнеспособности, стремились сократить затраты на содержание персонала, что привело к значительному высвобождению рабочей силы и экстремальному росту безработицы (до $5,8\%$) (рис. 2).

Такое существенное снижение уровня безработицы в 2022 г. не является, по мнению экспертов, свидетельством полной стабилизации рынка труда в России в силу наличия долгосрочных проинфляционных факторов (рост внутреннего спроса на фоне ограниченности свободных трудовых ресурсов), что формирует устойчивое инфляционное давление в экономике⁴.

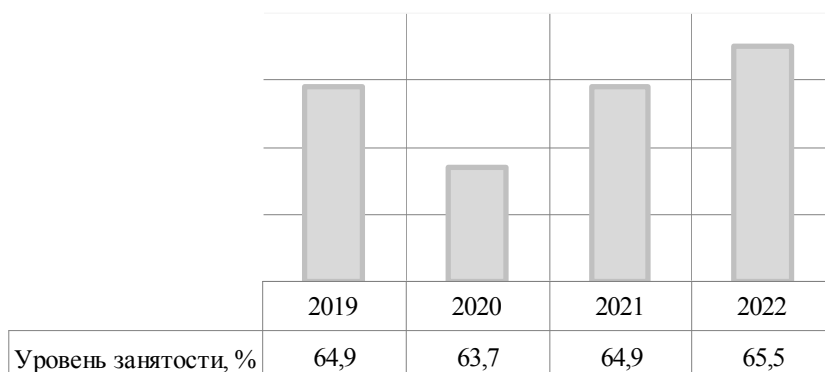


Рис. 1. Динамика уровня занятости населения в возрасте 15–72 лет в России, %, 2019–2022 гг. (сост. авторами по данным Федеральной службы государственной статистики РФ³)

Fig. 1. Dynamics of the employment rate of the population aged 15-72 years in Russia, %, 2019-2022 (comp. by the authors according to Federal State Statistics Service of the Russian Federation³)

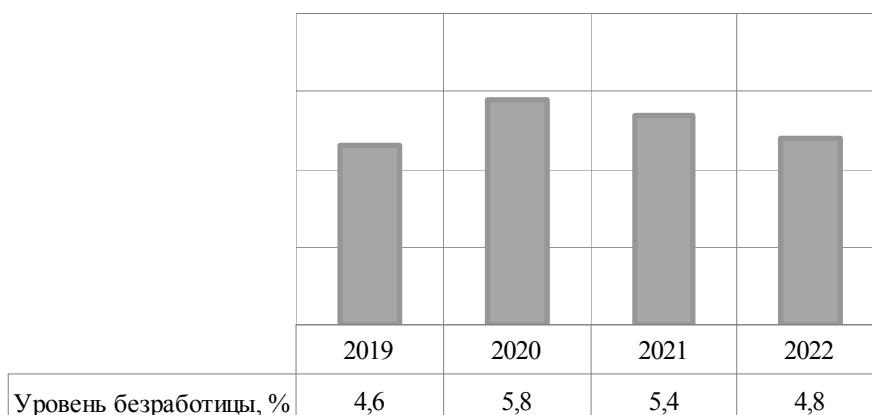


Рис. 2. Динамика уровня безработицы в России, 2019–2022 гг. (сост. авторами по данным Федеральной службы государственной статистики РФ³)

Fig. 2. Dynamics of the unemployment rate in Russia, 2019-2022 (comp. by the authors according to Federal State Statistics Service of the Russian Federation³)

Динамика коэффициента напряженности на рынке труда также позволяет оценивать влияние факторов неопределенности на развитие сферы трудовых отношений (рис. 3).

2020 год продемонстрировал рост напряженности на рынке труда на 28,6 % по сравнению с 2019 г. на фоне сокращения производи-

тельности труда и снижения спроса на рабочую силу [29].

В марте 2020 г. началось сокращение предлагаемых работодателями вакансий (за 4 месяца сокращение составило 26 %), что способствовало перетоку рабочей силы между секторами экономики (рис. 4).

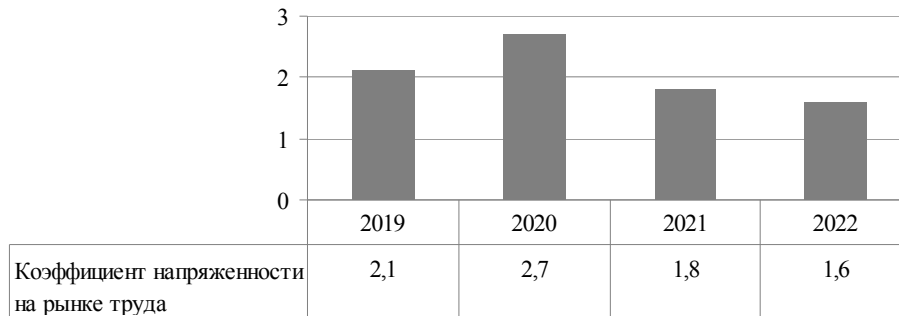


Рис. 3. Динамика коэффициента напряженности на рынке труда, 2019–2022 гг. (сост. авторами по данным ЕМИСС⁵)

Fig. 3. Dynamics of the coefficient of tension in the labor market, 2019-2022 (comp. by the authors according to EMISS⁵)

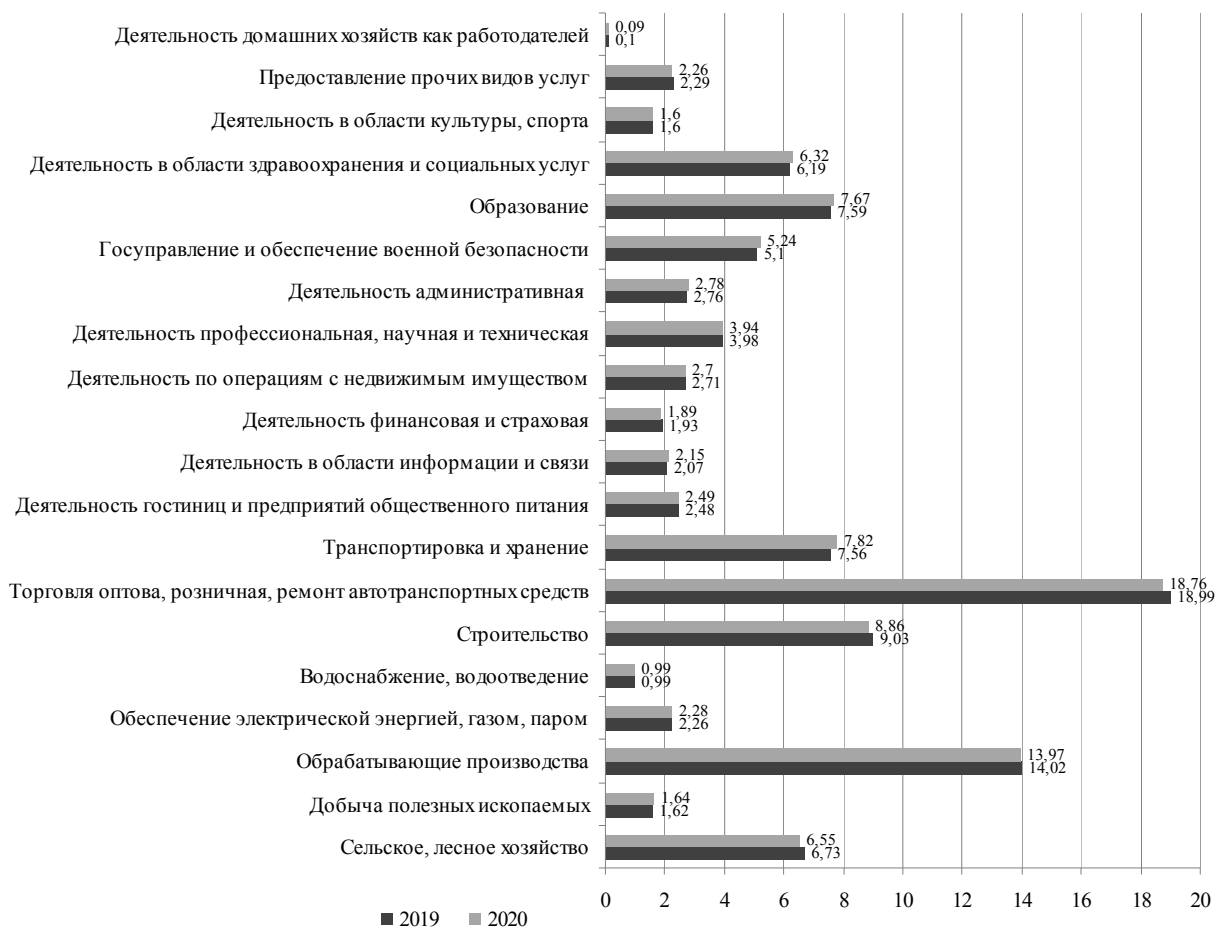


Рис. 4. Динамика среднегодовой численности занятых по видам экономической деятельности, изменение, %, 2019–2020 гг. (сост. авторами по данным Федеральной службы государственной статистики РФ³)

Fig. 4. Dynamics of the average annual number of employed by type of economic activity, change, %, 2019-2020 (comp. by the authors according to Federal State Statistics Service of the Russian Federation³)

Наиболее чувствительными к воздействию факторов неопределенности в период пандемии оказались сфера торговли, общественного питания, ремонта автотранспортных средств, а также гостиничного бизнеса [3].

Снижение численности занятых в 2020 г. произошло также в сельском и лесном хозяйстве и в сфере строительства: снижение на 2,7 % и 1,9 % соответственно [30].

Наиболее устойчивыми к пандемии оказались сфера государственного управления, образования и здравоохранения, финансируемые за счет бюджетных средств.

Прямое следствие воздействия пандемии для экономики стал рост ИТ-сектора на 3,9 % в течение 2020 г. [19].

Расширение факторов неопределенности требует обеспечения большей адаптивности российского рынка труда. Этому могут способствовать финансовые и бюджетно-налоговые механизмы повышения занятости и снижения безработицы и одновременно стимулирования предпринимательской активности населения. Развитие цифровой инфраструктуры является перспективным направлением повышения адаптивности рынка труда, поскольку создает условия для развития альтернативных форм занятости населения и, соответственно, роста благосостояния. Любые перемены осуществляются легче при одновременном протекании процессов роста уровня образованности населения, квалификации и профессиональной компетентности. Этому может способствовать государство путем создания и развития в регионах центров обучения и переобучения сотрудников на базе образовательных организаций.

5. Заключение. В статье исследовано влияние факторов неопределенности, вызванных пандемией, на российский рынок труда. Проведен анализ показателей развития рынка труда в динамике, выявлены негативные тренды в 2020 г. Определено, что традиционные механизмы адаптации российского рынка труда к кризисным явлениям и факторам неопределенности остались практически неизмен-

ными в период пандемии. Проведенный анализ позволил установить ценовую подстройку рынка труда, а также применение работодателями механизмов временной экономии. Результатом реализованных мер адаптации стали сокращение занятости, рост безработицы и возрастание напряженности на рынке труда в острой фазе пандемии. Установлено, что в 2020 г. рынок труда отреагировал на вызовы неопределенности изменением структуры занятости и появлением новых форм труда.

Примечания

¹ The Conference Board. "Productivity Brief". URL: https://conference-board.org/retrievefile.cfm?filename=TED_ProductivityBrief_20191.pdf&type=subsite (дата обращения: 20.08.2022).

² Федеральная служба государственной статистики РФ. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (дата обращения: 13.09.2023).

³ Федеральная служба государственной статистики РФ. Трудовые ресурсы, занятость и безработица. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force; https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 13.09.2023).

⁴ Интерфакс. Росстат сообщил о новом историческом минимуме уровня безработицы. URL: <https://www.interfax.ru/russia/918586> (дата обращения: 13.09.2023).

⁵ ЕМИСС. Коэффициент напряженности на рынке труда. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/59028> (дата обращения: 13.09.2023).

⁶ Юристконсультант. Законно ли снижение зарплаты из-за коронавируса? URL: <https://uristconsult.com/snizhenie-zarplaty-iz-za-koronavirusa.html> (дата обращения: 13.09.2023).

⁷ Андреев П., Локтюхина Н. Пандемия как вызов традиционным формам занятости. URL: <https://www.advgazeta.ru/mneniya/pandemiya-kak-vyzov-traditsionnym-formam-zanyatosti/> (дата обращения: 04.09.2023).

⁸ Ключевская Н. Работа без «зарплатного карантина»: выплаты в условиях коронавируса. URL: <https://www.garant.ru/news/1332790/> (дата обращения: 04.09.2023).

⁹ Решетова О. Образ жизни «белого воротничка»: кто в России уходит на удаленку. URL: <https://www.gazeta.ru/business/2021/06/18/13653008.shtml> (дата обращения: 04.09.2023).

Литература

1. *Strelnikova T., Klimentova E., Piven I., Starodubtceva A., Ivinskaya I.* The impact of the Covid-19 recession on the Russian labor market. Digital technologies and institutions for sustainable development, *Advances in science, technology & innovation – IEREK interdisciplinary series for sustainable development* / ed. A. V. Bogoviz, E. G. Popkova. – Cham : Springer, 2022. – P. 3–9.

2. *Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения* / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой, С. Ю. Рощина. – М. : Центр стратегических разработок, 2017.

3. Ахапкин Н. Ю. Российский рынок труда в условиях пандемии COVID-19: динамика и структурные изменения // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2020. – № 6. – С. 52–65.
4. Галиева Г. Ф., Сазанова Е. В., Дик Е. Н., Аминова Р. Р. Исследование современных тенденций участия населения стран БРИКС и ОЭСР на глобальном рынке онлайн-труда // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2023. – Т. 13, № 3. – С. 10–23.
5. Коновалова М. Е., Усанов А. Ю., Труфанова С. А., Родин А. Ю. Структурный анализ причин и последствий глобальных кризисов (на примере стран G7) // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2022. – Т. 12, № 4. – С. 10–24.
6. Бейлина А. Ф., Зинченко Н. В., Нигматуллина Г. Р., Ахтемьянова С. В. Исследование современных экономических кризисов и их влияния на деятельность организаций // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2023. – Т. 8. – № 2 (28). – С. 160–169.
7. Современные подходы к обеспечению экономической безопасности государства и регионов в эру неопределенности: коллективная монография / под общ. ред. Е. К. Карпуниной. – М. : Русайнс, 2022.
8. Региональные хозяйственные системы и риски современности : коллективная монография / под общ. ред. Б.О. Хашир. – М. : Русайнс, 2023.
9. Drobot E. V., Makarov I. N., Nazarenko V. S., Manasyan S. M. Impact of the COVID-19 pandemic on the real economy // Journal of Economics, Entrepreneurship and Law. – 2020. – Vol. 8. – P. 2135–2150.
10. Fraymovich D. Y., Konovalova M. E., Roshchektaeva U. Y., Karpunina E. K., Avagyan G. L. Designing Mechanisms for Ensuring the Economic Security of Regions: Countering the Challenges of Instability. Towards an Increased Security: Green Innovations, Intellectual Property Protection and Information Security. Lecture Notes in Networks and Systems, Vol. 372. – Cham : Springer, P. 569–581.
11. Алтаева Е. Б. COVID-19 как угроза мировой и национальной стабильности // Вопросы политологии. – 2020. – Т. 10. – № 6 (58). – С. 1893–1898.
12. Ахапкин Н. Ю. Структурные изменения на российском рынке труда (региональный аспект) // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2019. – № 6. – С. 26–41.
13. Науменко А. И., Шаповалова А. В. Влияние коронакризиса и цифровизации экономики на рынок труда // Сибирская финансовая школа. Экономика и управление. – 2020. – № 3. – С. 8–22.
14. Frey C., Osborne M. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? – URL: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf> (дата обращения: 04.08.2023).
15. Karpunina E. K., Okunkova E. A., Molchan A. S., Belova E. O., Kuznetsova O. A. Management of personnel professional development as a condition of digital transformation of the organization // International Journal of Learning and Change. – 2023. – Vol. 15 (4). – P. 365–387.
16. Карпунина Е. К., Плюснина О. В. Трансформация экономических отношений в процессе цифрового развития хозяйственных систем: предпосылки, перспективы, ограничения // Друкеровский вестник. – 2023. – № 2 (52). – С. 20–32.
17. Карпунина Е. К., Моисеев С. С., Карпунин К. Д. Трансформация рынка труда в период пандемии: новые риски экономической безопасности // Друкеровский вестник. – 2022. – № 1 (45). – С. 156–165.
18. Nazarova I. G., Galieva G. F., Sazanova E. V., Chernenko E. M., Karpunina E. K. Labor market and employment problems: analysis of long-term dynamics and prospects of development in russian regions. Imitation Market Modeling in Digital Economy: Game Theoretic Approaches. Lecture Notes in Networks and Systems. – Cham : Springer, 2022. – P. 711–722.
19. Poluyanov N. V., Yashin S. N., Sazanova E. V., Ponomarev S. V., Konovalova M. E., Galieva G. F. Assessment of changes in the online labour market in the context of the COVID-19 pandemic: comparison of the dynamics of rural and urban participation // International Journal of Work Innovation. – 2023. – Vol. 3 (4). – P. 367–381.

20. Arutyunova A. E., Khanseviarov R. I., Okunkova E. A., Alieva P. R., Makareva E. A. Youth, Work and Skills: A Map of the Transformation of the Workforce and Employment. *Studies in Big Data*. Vol. 110. – Cham : Springer, 2022. – P. 149–160.

21. Okunkova E. A., Kosorukova I. V., Lazareva T. G., Korolyuk E. V., Bogomolova A. V. Global gig economy: prospects and key growth threats for developing countries // *International Journal of Work Innovation*. – 2023. – Vol. 3 (4). – P. 403–417.

22. Чекмарев О. П., Лукичев П. М., Конев П. А. Факторы изменений рынка труда России под влиянием пандемии COVID-19 и стратегии адаптации работодателей // *Экономика труда*. – 2021. – Т. 8, № 4. – С. 329–340.

23. Карпунина Е. К., Пономарев С. В., Федотова Е. В. Идентификация рисков пандемии при проведении анализа экономической безопасности регионов // *Известия Юго-Западного государственного университета*. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2022. – Т. 12, № 2. – С. 99–112.

24. Gukasyan Z. O., Tavbulatova Z. K., Aksenova Z. A., Gasanova N. M., Karpunina E. K. Strategies for adapting companies to the turbulence caused by the covid-19 pandemic. *Business 4.0 as a Subject of the Digital Economy*. – Cham : Springer, 2022. – P. 639–645.

25. Усанов А. Ю., Мазунина М. В., Абалакин А. А., Груднева А. А. Исследование воздействия пандемии на хозяйственные системы сквозь призму экономической безопасности // *Вестник Сургутского государственного университета*. – 2023. – Т. 11, № 1. – С. 52–63.

26. Алехина О. Ф., Иода Ю. В., Пономарев С. В., Шарафутдинов А. Г. Цифровая трансформация региональных хозяйственных систем: что изменила пандемия // *Известия Юго-Западного государственного университета*. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2022. – Т. 12, № 5. – С. 132–143.

27. Механизмы укрепления экономической безопасности государства и регионов: постковидная перспектива: коллективная монография / под общ. ред. Е. К. Карпуниной, Н. В. Капустиной. – М. : ИП Сафронов Р.А., 2022.

28. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Рынок труда под натиском коронавируса. Центр трудовых исследований. – URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/369698959.pdf> (дата обращения: 04.09.2023).

29. Калинин А. Р., Абалакин А. А., Миргород Е. Е., Бейлина А. Ф. Трансформация региональных рынков труда в период пандемического кризиса // *Вестник Самарского государственного экономического университета*. – 2022. – № 6 (212). – С. 46–58.

30. Терновский Д. С., Шагайда Н. И. Сельское хозяйство в период пандемии // *Экономическое развитие России*. – 2021. – Т. 28, № 1. – С. 24–28.

References

1. Strelnikova T., Klimentova E., Piven I., Starodubtceva A., Ivinskaya I. The impact of the COVID-19 recession on the Russian labor market. *Digital technologies and institutions for sustainable development, Advances in science, technology & innovation – IEREK interdisciplinary series for sustainable development*, in: A.V. Bogoviz, E.G. Popkova (eds.) Cham, Springer publ., 2022, pp. 3-9.

2. *Rossiiskii rynek truda: tendentsii, instituty, strukturnye izmeneniya* [The Russian labor market: trends, institutions, structural changes]. Pod red. V.E. Gimpel'sona, R.I. Kapelyushnikova, S.Yu. Roshchina/ Moscow, Centr strategicheskikh razrabotok, 2017. (in Russian).

3. Akhapiin N.Yu. Rossiiskii rynek truda v usloviyakh pandemii COVID-19: dinamika i strukturnye izmeneniya [The Russian labor market in the context of the OVID-19 pandemic: dynamics and structural changes]. *Vestnik Instituta ekonomiki Rossiiskoi akademii nauk* [Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences], 2020, no. 6, pp. 52-65. (in Russian).

4. Galieva G.F., Sazanova E.V., Dik E.N., Amineva R.R. Issledovanie sovremennykh tendentsii uchastiya naseleniya stran BRIKS i OESR na global'nom rynke onlain-truda [A study of current trends in the participation of the population of the BRICS and OECD countries in the global online labor market]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* [Proceedings of the Southwestern State University. Series: Economics. Sociology. Management], 2023, no. 13 (3), pp. 10-23. (in Russian).

5. Konovalova M.E., Usanov A.Yu., Trufanova S.A., Rodin A.Yu. Strukturnyi analiz prichin i posledstviy global'nykh krizisov (na primere stran G7) [Structural analysis of the causes and consequences of global crises (on the example of the G7 countries)]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* [Proceedings of the Southwestern State University. Series: Economics. Sociology. Management], 2022, no. 12 (4), pp. 10-24. (in Russian).

6. Beilina A.F., Zinchenko N.V., Nigmatullina G.R., Akhtem'yanova S.V. Issledovanie sovremennykh ekonomicheskikh krizisov i ikh vliyaniya na deyatelnost' organizatsii [The study of modern economic crises and their impact on the activities of organizations]. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki* [Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences], 2023, Vol. 8, no. 2 (28), pp. 160-169. (in Russian).

7. *Sovremennye podkhody k obespecheniyu ekonomicheskoi bezopasnosti gosudarstva i regionov v eru neopredelennosti* [Modern approaches to ensuring the economic security of the state and regions in the era of uncertainty]: Kollektivnaya monografiya, pod obshch. red. E.K. Karpuninoy. Moscow, Rusains, 2022. (in Russian).

8. *Regional'nye khozyaistvennye sistemy i riski sovremennosti* [Regional economic systems and modern risks]: kollektivnaya monografiya, pod obshch. red. B.O. Khashir. Moscow, Rusains, 2023. (in Russian).

9. Drobot E.V., Makarov I.N., Nazarenko V.S., Manasyan S.M. Impact of the COVID-19 pandemic on the real economy? *Journal of Economics, Entrepreneurship and Law*, 2020, Vol. 8, pp. 2135-2150.

10. Fraymovich D.Y., Konovalova M.E., Roshchektaeva U.Y., Karpunina E.K., Avagyan G.L. Designing Mechanisms for Ensuring the Economic Security of Regions: Countering the Challenges of Instability, in: *Towards an Increased Security: Green Innovations, Intellectual Property Protection and Information Security. Lecture Notes in Networks and Systems*, Vol. 372. Cham, Springer publ., pp. 569-581.

11. Altaeva E.B. COVID-19 kak ugroza mirovoi i natsional'noi stabil'nosti [COVID-19 as a threat to global and national stability]. *Voprosy politologii* [Questions of Political Science], 2020, Vol. 10, no. 6 (58), pp. 1893-1898. (in Russian).

12. Akhapkin N.Yu. Strukturnye izmeneniya na rossiiskom rynke truda (regional'nyi aspekt) [Structural changes in the Russian labor market (regional aspect)]. *Vestnik Instituta ekonomiki Rossiiskoi akademii nauk* [Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences], 2019, no. 6, pp. 26-41. (in Russian).

13. Naumenko A.I., Shapovalova A.V. Vliyaniye koronakrizisa i tsifrovizatsii ekonomiki na rynek truda [The impact of the coronacrisis and digitalization of the economy on the labor market]. *Sibirskaya finansovaya shkola. Ekonomika i upravlenie* [Siberian Financial School. Economics and management], 2020, no. 3, pp. 8-22. (in Russian).

14. Frey C., Osborne M. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?, available at: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf> (data obrashcheniya: 04.08.2023).

15. Karpunina E.K., Okunkova E.A., Molchan A.S., Belova E.O., Kuznetsova O.A. Management of personnel professional development as a condition of digital transformation of the organization. *International Journal of Learning and Change*, 2023, Vol. 15 (4), pp. 365-387.

16. Karpunina E.K., Plyusnina O.V. Transformatsiya ekonomicheskikh otnoshenii v protsesse tsifrovogo razvitiya khozyaistvennykh sistem: predposylki, perspektivy, ogranicheniya [Transformation of economic relations in the process of digital development of economic systems: prerequisites, prospects, limitations]. *Drukerovskii vestnik* [Drucker's Bulletin], 2023, no. 2 (52), pp. 20-32. (in Russian).

17. Karpunina E.K., Moiseev S.S., Karpunin K.D. Transformatsiya rynka truda v period pandemii: novye riski ekonomicheskoi bezopasnosti [Transformation of the labor market during the pandemic: new risks of economic security]. *Drukerovskii vestnik* [Drucker's Bulletin], 2022, no. 1 (45), pp. 156-165. (in Russian).

18. Nazarova I.G., Galieva G.F., Sazanova E.V., Chernenko E.M., Karpunina E.K. Labor market and employment problems: analysis of long-term dynamics and prospects of development in russian region, in: *Imitation Market Modeling in Digital Economy: Game Theoretic Approaches. Lecture Notes in Networks and Systems*. Cham, Springer publ., 2022, pp. 711-722.

19. Poluyanova N.V., Yashin S.N., Sazanova E.V., Ponomarev S.V., Konovalova M.E., Galieva G.F. Assessment of changes in the online labour market in the context of the COVID-19 pan-

demic: comparison of the dynamics of rural and urban participation, *International Journal of Work Innovation*, 2023, Vol. 3 (4), pp. 367-381.

20. Arutyunova A.E., Khanseviarov R.I., Okunkova E.A., Alieva P.R., Makareva E.A. Youth, Work and Skills: A Map of the Transformation of the Workforce and Employment. *Studies in Big Data*. Vol. 110. Cham, Springer publ., 2022, pp. 149-160.

21. Okunkova E.A., Kosorukova I.V., Lazareva T.G., Korolyuk E.V., Bogomolova A.V. Global gig economy: prospects and key growth threats for developing countries, *International Journal of Work Innovation*, 2023, Vol. 3 (4), pp. 403-417.

22. Chekmarev O.P., Lukichev P.M., Konev P.A. Faktory izmenenii rynka truda Rossii pod vliyaniem pandemii COVID-19 i strategii adaptatsii rabotodatelei [Factors of changes in the Russian labor market under the influence of the COVID-19 pandemic and employer adaptation strategies], *Ekonomika truda* [Labor economics], 2021, no. 8 (4), pp. 329-340. (in Russian).

23. Karpunina E.K., Ponomarev S.V., Fedotova E.V. Identifikatsiya riskov pandemii pri provedenii analiza ekonomicheskoi bezopasnosti regionov [Identification of pandemic risks when analyzing the economic security of regions]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* [Proceedings of the Southwestern State University. Series: Economics. Sociology. Management], 2022, no. 12 (2), pp. 99-112. (in Russian).

24. Gukasyan Z.O., Tavbulatova Z.K., Aksenova Z.A., Gasanova N.M., Karpunina E.K. Strategies for adapting companies to the turbulence caused by the covid-19 pandemic, in: *Business 4.0 as a Subject of the Digital Economy*. Cham, Springer publ., 2022, pp. 639-645.

25. Usanov A.Yu., Mazunina M.V., Abalakin A.A., Grudneva A.A. Issledovanie vozdeistviya pandemii na khozyaistvennye sistemy skvoz' prizmu ekonomicheskoi bezopasnosti [Investigation of the impact of the pandemic on economic systems through the prism of economic security]. *Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Surgut State University], 2023, no. 11 (1), pp. 52-63. (in Russian).

26. Alekhina O.F., Ioda Yu.V., Ponomarev S.V., Sharafutdinov A.G. Tsifrovaya transformatsiya regional'nykh khozyaistvennykh sistem: chto izmenila pandemiya [Digital transformation of regional economic systems: what the pandemic has changed]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* [Proceedings of the Southwestern State University. Series: Economics. Sociology. Management], 2022, no. 12 (5), pp. 132-143. (in Russian).

27. *Mekhanizmy ukrepleniya ekonomicheskoi bezopasnosti gosudarstva i regionov: postkovidnaya perspektiva* [Mechanisms for strengthening the economic security of the state and regions: a post-covid perspective]: kollektivnaya monografiya, pod obshch. red. E.K. Karpuninoi, N.V. Kapustinoi. Moscow, IP Safronov R.A., 2022. (in Russian).

28. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R. Rynok truda pod natiskom koronavirusa [Labor market under the onslaught of coronavirus]. Centr trudovykh issledovaniy, available at: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/369698959.pdf> (data obrashcheniya: 04.09.2023). (in Russian).

29. Kalinin A.R., Abalakin A.A., Mirgorod E.E., Beilina A.F. Transformatsiya regional'nykh rynkov truda v period pandemicheskogo krizisa [Transformation of regional labor markets during the pandemic crisis]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta* [Bulletin of Samara State University of Economics], 2022, no. 6 (212), pp. 46-58. (in Russian).

30. Ternovskii D.S., Shagaida N.I. Sel'skoe khozyaistvo v period pandemii [Agriculture during the pandemic]. *Ekonomicheskoe razvitie Rossii* [Economic development of Russia], 2021, no. 28 (1), pp. 24-28. (in Russian).

Сведения об авторах

Корольюк Елена Владиславовна – д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и менеджмента

Адрес для корреспонденции: 352930, Россия, Тихорецк, ул. Октябрьская, 24б

E-mail: lenkor@bk.ru

ORCID: 0000-0002-2466-3728

SPIN-код РИНЦ: 6791-5479

About the authors

Elena V. Korolyuk – Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Economics and Management

Postal address: 24b, Oktyabr'skaya ul., Tikhoretsk, 352930, Russia

E-mail: lenkor@bk.ru

ORCID: 0000-0002-2466-3728

RSCI SPIN-code: 6791-5479

Пилипчук Надежда Валерьевна* – канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры государственного управления
Адрес для корреспонденции: 170100, Россия, Тверь, ул. Желябова, 33
E-mail: nadezda.pilipchuk@mail.ru
ORCID: 0000-0001-8908-6899
SPIN-код РИНЦ: 4545-1963

Плясова Светлана Владимировна – канд. экон. наук, доцент, доцент департамента корпоративных финансов и корпоративного управления
Адрес для корреспонденции: 125167, Россия, Москва, пр. Ленинградский, 49/2
E-mail: Svplyasova@fa.ru
ORCID: 0000-0002-4681-7011
SPIN-код: 5487-2743; AuthorID: 726824

Шевцов Никита Анатольевич – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики, управления и аудита
Адрес для корреспонденции: 305040, Россия, Курск, ул. 50 лет Октября, 94
E-mail: eng15@mail.ru
ORCID: 0000-0003-1829-2577
SPIN-код: 2845-4986; AuthorID: 959226

Вклад авторов

Королюк Е.В. – разработка методологии исследования, определение научной гипотезы, целей и задач исследования, подготовка выводов и заключений.

Пилипчук Н.В.* – корреспондирующий автор, формирование теоретического базиса исследования, подготовка заключения исследования, оформление списка литературы.

Плясова С.В. – проведение экономического анализа, графическое представление результатов исследования, анализ полученных результатов, формирование рекомендаций.

Шевцов Н.А. – сбор статистической информации, визуальное представление данных, анализ результатов исследования.

Для цитирования

Королюк Е. В., Пилипчук Н. В., Плясова С. В., Шевцов Н. А. Трансформация рынка труда в условиях неопределенности: новые формы, факторы и перспективы // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 4. – С. 15–25. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).15-25.

Nadezhda V. Pilipchuk* – PhD in Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Public Administration
Postal address: 33, Zhelyabova ul., Tver, 170100, Russia
E-mail: nadezda.pilipchuk@mail.ru
ORCID: 0000-0001-8908-6899
RSCI SPIN-code: 4545-1963

Svetlana V. Plyasova – PhD in Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Corporate Finance and Corporate Governance
Postal address: 49/2, Leningradskii pr., Moscow, 125167, Russia
E-mail: Svplyasova@fa.ru
ORCID: 0000-0002-4681-7011
SPIN-code: 5487-2743; AuthorID: 726824

Nikita A. Shevtsov – PhD in Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics, Management and Audit
Postal address: 94, 50 let Oktyabrya ul., Kursk, 305040, Russia
E-mail: eng15@mail.ru
ORCID: 0000-0003-1829-2577
SPIN-code: 2845-4986; AuthorID: 959226

Authors' contributions

Korolyuk E.V. – development of research methodology, definition of scientific hypothesis, goals and objectives of research, preparation of conclusions.

Pilipchuk N.V.* – corresponding author, formation of the theoretical basis of the study, preparation of the conclusion of the study, design of the list of references.

Plyasova S.V. – conducting economic analysis, graphical representation of research results, analysis of the results obtained, formation of recommendations.

Shevtsov N.A. – collection of statistical information, visual representation of data, analysis of research results.

For citations

Korolyuk E.V., Pilipchuk N.V., Plyasova S.V., Shevtsov N.A. Transformation of the labor market in conditions of uncertainty: new forms, factors and prospects. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 4, pp. 15-25. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).15-25. (in Russian).

УДК 330.341.1+330.356.7+330.43
JEL: O32, O33, C32, C51, C52, C53
DOI 10.24147/1812-3988.2023.21(4).26-35

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ: ДОКТРИНА, МЕТОДОЛОГИЯ, ПРАКСЕОЛОГИЯ. Часть I: О НОВОМ МЕТОДЕ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

С.В. Кочетков, О.В. Кочеткова

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Москва, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
3 августа 2023 г.

Дата принятия в печать
16 октября 2023 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Инновационное развитие, инновационное состояние, инновационный потенциал, экономико-математическая модель, оценка эффективности, российская экономика

Аннотация. В качестве исследовательской задачи разработан метод экономической оценки инновационного развития, суть которого заключается в последовательности выполнения комплекса операций: экономическом проектировании инновационного состояния России; создании экономико-математической модели инновационного развития Российской Федерации с помощью аппарата производственной функции; оценке эффективности затрат на научные исследования и оценке эффективности затрат на внедрение их результатов в производство на основе анализа построенной производственной функции и определении их вклада в темп прироста инновационных товаров, работ, услуг. Проведенная оценка влияния выделенных факторов наглядно демонстрирует уровень использования инновационного потенциала российской экономики и пропорциональность инновационного развития.

ECONOMIC ASSESSMENT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT: DOCTRINE, METHODOLOGY, PRAXEOLOGY. Part I: ABOUT A NEW METHOD OF ASSESSING THE INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE ECONOMY

S.V. Kochetkov, O.V. Kochetkova

Financial University under the Government of the Russian Federation (Moscow, Russia)

Article info

Received
August 3, 2023

Accepted
October 16, 2023

Type paper

Research paper

Keywords

Innovative development, innovative state, innovative potential, economic and mathematical model, efficiency assessment, Russian economy

Abstract. The article develops a method of economic assessment of innovative development, which consists in the sequence of performing a set of operations: economic design of the innovative state of Russia; creation of an economic and mathematical model of innovative development of the Russian Federation using the apparatus of the production function; evaluation of the cost effectiveness of research and evaluation of the cost effectiveness of the implementation of their results in production based on the analysis of the constructed production function and determining their contribution to the growth rate of innovative goods, works, and services. The assessment of the impact of the identified factors demonstrates the level of use of the Russian economy innovative potential and the proportionality of innovative development.

1. Введение¹. В последние годы дискуссии о развитии науки и технологий сосредоточены вокруг процента от валового внутреннего продукта (ВВП) страны, выделяемого на научные исследования. Средства, хотя и в недостаточных объёмах, выделяются. А что дальше? Какие результаты должны при этом быть? Освоение результатов научных исследований экономикой – главный показатель не только эффективности науки, но и эффективности управления экономикой.

В этой связи нам предстоит решить такую важнейшую проблему, выдвигаемую формирующимися условиями хозяйствования, как перевод российской экономики на путь инновационного развития – путь экономики народного хозяйства, т. е. управления экономикой.

2. Экономическое проектирование инновационного состояния. Применяя это положение к исследованию, цель работы – выработка и обоснование перспективных направлений инновационного развития экономики.

Для достижения поставленной цели необходимо построить теоретическую конструкцию инновационного развития Российской Федерации и, используя её методику и инструментарий, провести его экономическую оценку.

В последнее время в России возможности роста производства инновационных товаров, работ, услуг (*IGWS*), связанные с такими факторами, как научные исследования (*R*) и внедрение их результатов в производство (*IRRP*), на базе относительно медленно прогрессирующих технологий более или менее быстро сужаются. В этом случае некоторый минимальный уровень инновационного развития, который выражается в темпах роста объёма инновационных товаров, работ, услуг (*V_{IGWS}*), становится определяющим условием поддержания экономики.

Перспективу для решения данной проблемы открывает положение о том, что само по себе воспроизводство следует рассматривать как понятие, определяющее смену элементов и состояний системы как условие её сохранения и развития. Это означает, что для сохранения системы необходимо простое воспроизводство, т. е. будет достаточно замены каких-либо её элементов для поддержания нужного уровня. В свою очередь, расширенное воспроизводство обеспечивает развитие системы любого уровня сложности. В этом случае речь идёт о смене состояний системы в результате её функционирования.

В свете сказанного теоретическую конструкцию инновационного состояния экономики составляют компоненты:

– на «входе» – труд учёных, который можно обозначить затратами на научные исследования (*CR*), и накопление капитала, характеризующееся затратами на внедрение результатов научных исследований в производство (*CIRRP*);

– «выход» определяется V_{IGWS} .

При этом необходимо выделить наиболее информативный главный показатель либо, если это невозможно, создать комбинированный показатель, учитывающий веса нескольких частных показателей. Немаловажным здесь является и тот факт, что такой процесс следует рассматривать с двух позиций. Первая – исследовать управленческие технологии, действия и процедуры, способствующие продуктивной работе, методы и способы управления людьми, организации их эффективного взаимодействия для достижения намеченных целей. Наиболее важной целью второй позиции является поддержание общего состояния стабильности системы, устойчивых связей между её различными элементами и факторами.

В настоящее время инновационному состоянию российской экономики присущи следующие особенности. *R* и *IRRP* имеют различные характеристики и находятся в разнообразных сочетаниях. Взаимодействие этих факторов не в полной мере согласовано между собой в пространстве (институциональные пробелы) и времени (разрыв между идеей и её воплощением в производстве и освоением экономикой), из-за чего в инновационном развитии возникает неупорядоченность, которая снижает его уровень. В таких структурах при изменении лишь одного фактора рост производства *IGWS* постепенно замедляется, в основном, из-за ограничений, создаваемых другим неизменяющимся фактором. Эта закономерность обычно характеризуется кривыми типа экспонент. Постоянный прирост *IGWS* может быть обеспечен лишь при одновременном более или менее пропорциональном изменении всех факторов, его определяющих.

В этих условиях представляется важным не только обеспечение высоких темпов роста *IGWS* в нашей стране, но и преимущественная ориентация на то, за счёт каких источников он достигается. В исследуемой проблематике темп прироста *IGWS*, выражающий уровень инно-

вационного развития, является ничем иным, как показателем эффективности управления экономикой.

В связи с изложенным, экономическая оценка инновационного развития заключается в определении вклада используемых ресурсов – C_R и C_{IRRP} – в повышение его уровня вследствие производства и реализации $IGWS$. Можно безо всякого преувеличения сказать, что теоретическая схема анализа основывается на выявлении инновационных состояний экономики, способствующих увеличению темпов прироста $IGWS$. С математической точки зрения это означает, что обоснование границ формирования инновационного состояния экономики осуществляется в рамках оценки эффективности C_R и эффективности C_{IRRP} . Наряду с этим для выработки соответствующих мер регулирования инновационного состояния экономики следует определить вклад R и вклад $IRRP$ в темп прироста $IGWS$, и рассчитать его размер.

Из сказанного становится очевидным, что это представляет собой адекватную модель инновационного развития экономики, в которой исследуются нынешние и потенциальные её состояния, и которая позволяет предвидеть его направления в ближайшей перспективе. В этом и состоит подход к реализации экономической оценки инновационного развития. Сущность этих требований сводится к выявлению и обоснованию закономерностей совокупного влияния C_R и C_{IRRP} на воспроизводство $IGWS$.

Проблема, затронутая в научной статье, заключается в том, что в экономической науке отсутствует подход к оценке эффективности инновационного процесса на основе последовательности: «научные исследования – внедрение результатов научных исследований в производство – массовое производство инновационной продукции» с точки зрения получаемых результатов.

Рассмотрим эти вопросы применительно к построению экономико-математической модели инновационного развития Российской Федерации.

Перспективу для их решения открывает теоретико-формальный аппарат производственной функции [1; 2]. Его разработки ведутся с начала XX в., восходя к пионерным исследованиям С.В. Cobb и Р.Н. Douglas [3], К. Wicksell [4] и др., таким фундаментальным работам W.J. Baumol [5], М. Brown [6], Я. Тинбэрхэна

и Х. Боса [7], Р.А. Fisher [8] и заканчивая современными попытками анализа экономических процессов [9].

Правомерность ориентации исследования на применение аппарата производственной функции в качестве инструментария предлагаемого метода экономической оценки инновационного развития подтверждается работами Е.Ф. Denison [10], А.Е. Варшавского [11], В.К. Зайцева, Я.А. Певзнера и В.Б. Рамзеса [12, с. 25–28], посвящёнными оценке вклада научно-технического прогресса в экономический рост, Д.М. Гвишиани и С.В. Емельянова [13], А.Г. Гранберга [14], Д. Пуарье [15], затрагивающими изучение производительности труда и капиталотдачи и других макроэкономических показателей, имеющих ключевое значение в экономическом анализе.

Новые задачи выдвигают и новые подходы к их решению. Для конструирования производственной функции обратимся к работам В.К. Лукашевича [16, с. 70–108] и Г.Б. Клейнера, С.А. Смоляка [17]. Выстраивая зависимость между такими факторами, как R и $IRRP$, и $IGWS$ [18, с. 20–25; 19], прибегнем к построению мультипликативно-степенной производственной функции [11, с. 92, 147–148, 178]:

$$Y = a_0 \times X_1^{a_1} \times X_2^{a_2}, \quad (1)$$

где Y – $IGWS$; X_1 – R ; X_2 – $IRRP$; a_0 – общая факторная производительность (инновационный резерв); a_1 , a_2 – коэффициенты комбинаторного влияния факторов (совокупные инновационные возможности).

При изучении комплексного влияния R и $IRRP$ на рост $IGWS$ расчётные величины: a_0 показывает наличие сформированного инновационного резерва за определённый интервал времени, a_1 , a_2 раскрывают с учётом вновь вводимых ресурсов созданные инновационные возможности в экономике.

Производственная функция устанавливает закономерную, относительно устойчивую количественную связь между «входом» – C_R и C_{IRRP} – и «выходом», характеризующимся V_{IGWS} .

Разработанный авторами метод оценки инновационного развития позволит определять перспективные направления научных исследований с целью сокращения сроков внедрения их результатов в производство, что приведёт к использованию необходимой существующей и строительству новой производственной базы. Всё это наглядно демонстрирует

комбинаторность разработанных измерительных процедур. Другими словами, выявляются потребности хозяйственной системы в той или иной инновационной продукции и раскрываются наличные возможности для их удовлетворения.

3. Экономико-математическая модель инновационного развития Российской Федерации. Инновационное развитие – это совокупность основных параметров (инновационных возможностей и инновационного резерва) и характеристик (эффективность C_R и C_{IRRP} , их вклад и его размер) инновационного состояния экономики в определённый момент времени, с помощью которых определяется его уровень (темпы прироста $IGWS$). В этой связи развитие экономики выступает как развёртывание, по-

следовательная смена её инновационных состояний и выработка соответствующего ему организационно-управленческого механизма. Особенно существенно это для характеристики изменяющихся под воздействием различных факторов и условий динамических экономических структур.

Такая теоретическая конструкция раскрывает взаимосвязь между применяемыми ресурсами и зависимостью между ними, которые выступают в качестве используемых факторов, и полученными результатами. Инновационное состояние экономики – это исходный пункт, отталкиваясь от которого можно выяснить, насколько использование потенциала R и потенциала $IRRP$ обеспечивает воспроизводство $IGWS$ (табл. 1).

Таблица 1. Инновационное состояние экономики Российской Федерации, млрд руб.

Table 1. Innovative state of the economy in the Russian Federation, billion rubles

Анализируемый период, годы	Показатели инновационного состояния экономики					
	Ресурсы				Результаты	
	C_R		C_{IRRP}		V_{IGWS}	
	В текущих ценах	В сопоставимых ценах	В текущих ценах	В сопоставимых ценах	В текущих ценах	В сопоставимых ценах
2010	523,38	563,73	400,80	431,71	1 243,71	1 339,61
2011	610,43	561,08	733,82	674,50	2 106,74	1 936,45
2012	699,87	589,72	904,56	762,19	2 872,91	2 420,73
2013	749,80	599,36	1 112,43	889,24	3 507,87	2 804,07
2014	847,53	631,34	1 211,90	902,77	3 579,92	2 666,78
2015	914,67	633,31	1 203,64	833,39	3 843,43	2 661,15
2016	943,82	633,38	1 284,59	862,07	4 364,32	2 928,84
2017	1 019,15	649,15	1 404,99	894,91	4 167,00	2 654,17
2018	1 028,25	593,80	1 472,82	850,53	4 516,28	2 608,08

Примечание. C_R включают затраты на фундаментальные исследования, прикладные исследования и разработки. C_{IRRP} составляют затраты на: исследования и разработку новых продуктов, услуг и методов их производства (передачи), новых производственных процессов; производственное проектирование, дизайн и другие разработки (не связанные с научными исследованиями и разработками) новых продуктов, услуг и методов их производства (передачи), новых производственных процессов; приобретение машин и оборудования, связанных с технологическими инновациями; приобретение новых технологий, из них права на патенты, лицензии на использование изобретений, промышленных образцов, полезных моделей; приобретение программных средств; другие виды подготовки производства для выпуска новых продуктов, внедрения новых услуг или методов их производства (передачи); обучение и подготовку персонала, связанных с инновациями; маркетинговые исследования; прочие затраты на технологические инновации. В качестве сопоставимых приведены цены 2010 г. Составлено по данным Федеральной службы государственной статистики и *International Monetary Fund*. Расчёты авторов.

В соответствии с предлагаемым подходом нам нужно выявить уровень влияния C_R и C_{IRRP} на рост V_{IGWS} в нашей стране, и определить меру такого воздействия, что показывает его уникальность. В совокупности эти показатели раскрывают истоки формирования инновационного состояния экономики и определяют панораму дальнейшего воздействия на него. Также уникальность авторского метода состоит

в том, что он может быть применён в системах любого уровня сложности (производственное предприятие – объединение предприятий – отрасль – территория (регион, т. е. административно-территориальное деление) – экономический район – страна в целом, как видим).

Используя данные табл. 1, построим производственную функцию. В результате специальных расчётов² (в силу ограниченности объёмов

ёма научной статьи они не приводятся) [20, с. 87], мы получили, что экономико-математическая модель инновационного развития Российской Федерации будет иметь следующий вид³:

$$Y = 0,36 \times X_1^{0,38} \times X_2^{0,96}, \quad (2)$$

где Y – V_{IGWS} , млрд руб.; X_1 – C_R , млрд руб.; X_2 – C_{IRRP} , млрд руб.

В этой связи количественная связь (корреляционно-регрессионная зависимость) между R и $IRRP$ и V_{IGWS} в нашей стране выглядит следующим образом (рис. 1).

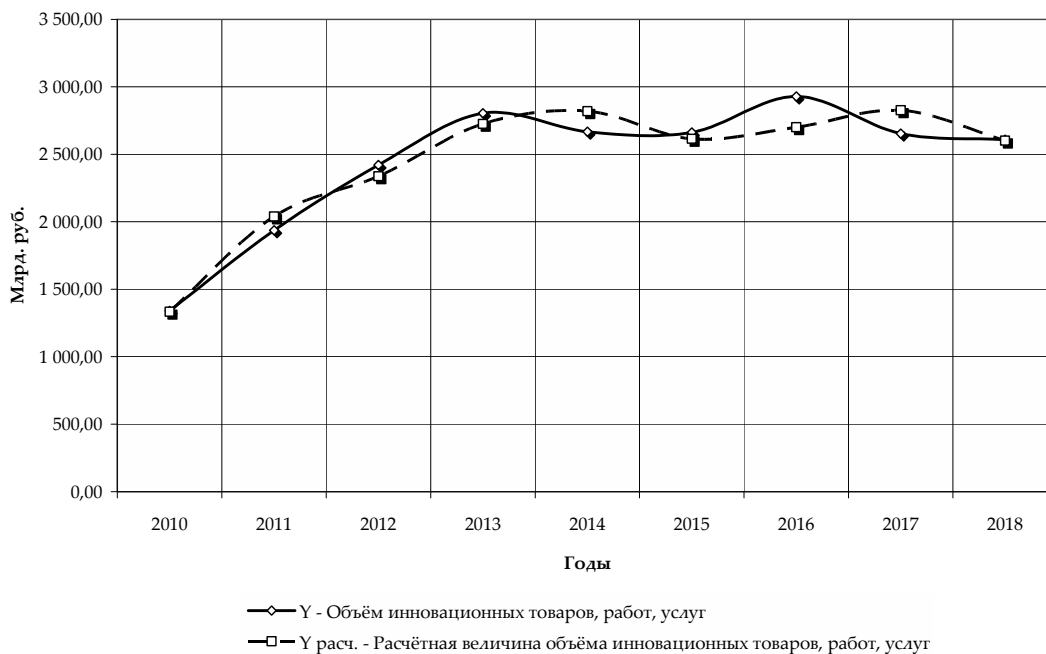


Рис. 1. Инновационное развитие России

Fig. 1. Innovative development of Russia

В самом общем виде общая факторная производительность показывает, сколько выпущено $IGWS$ ($a_0 = 0,36$) на 1 руб. совокупных затрат, кроме C_R и C_{IRRP} . В нашем случае она раскрывает наличие определённого инновационного резерва, которым обладает наша экономика. В свою очередь, параметры $a_1 = 0,38$ и $a_2 = 0,96$ демонстрируют эластичность выпуска $IGWS$ соответственно по C_R и C_{IRRP} . Они выражают, насколько изменится V_{IGWS} в зависимости от изменения на 1 % соответственно C_R и C_{IRRP} . Как видим, сумма показателей степени ($a_1 + a_2 = 1,34$) больше единицы, что означает возрастающую отдачу вновь вводимых ресурсов: C_R и C_{IRRP} , что свидетельствует о создании перспективных инновационных возможностей. В целом, можно без преувеличения сказать, что в сумме инновационный резерв и получаемые инновационные возможности составляют инновационный потенциал российской экономики.

В этой связи метод экономической оценки инновационного развития России состоит в оценке эффективности затрат на научные исследования и эффективности затрат на

внедрение их результатов в производство, а также определении их вклада в темп прироста инновационных товаров, работ, услуг.

4. Эффективность использования инновационного потенциала российской экономики. Для расчёта указанных показателей воспользуемся анализом полученной нами производственной функции. В нашем случае представляют интерес показатели предельной эффективности C_R и C_{IRRP} . Показатели предельной эффективности выражаются количеством единиц $IGWS$, произведённых на один рубль указанных затрат. Значения этих показателей свидетельствуют, насколько увеличится V_{IGWS} при изменении рассматриваемых затрат на единицу, и определяются по формулам [21, с. 71] (путём математических преобразований построенной производственной функции):

$$v_{X_{1i}} = \frac{dY_i}{dX_{1i}} = a_0 \times a_1 \times X_{1i}^{a_1-1} \times X_{2i}^{a_2}, \quad (3)$$

где $v_{X_{1i}}$ – предельная эффективность C_R в i -м году;

$$v_{X_{2i}} = \frac{dY_i}{dX_{2i}} = a_0 \times a_2 \times X_1^{a_1} \times X_2^{a_2-1}, \quad (4)$$

где $v_{X_{2i}}$ – предельная эффективность C_{IRRP} в i -м году.

Предельная эффективность характеризует отношение прироста выпуска $IGWS$ к малому приросту количества используемого ресурса (рис. 2).

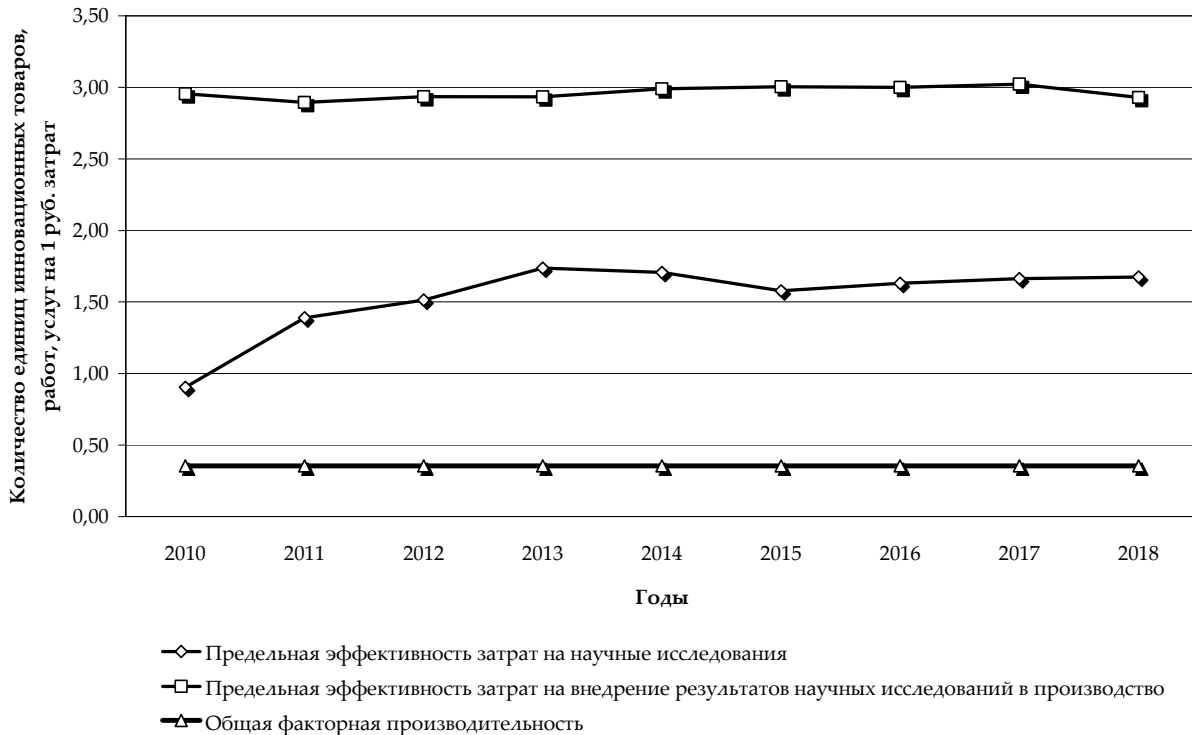


Рис. 2. Инновационный потенциал российской экономики

Fig. 2. Innovative potential of the Russian economy

Как видим из рис. 2, C_{IRRP} обеспечивают больший рост V_{IGWS} по сравнению с C_R и остальными затратами (общей факторной производительностью). Это говорит о том, что более значимой силой, оказывающей влияние на указанный рост, является имеющийся производственный потенциал нашей экономики. Кроме того, данные рис. 2 демонстрируют то, что рост V_{IGWS} , несмотря на увеличение как C_R , так и C_{IRRP} , находится на одном и том же уровне. В этом случае можно утверждать, что производственные предприятия как единицы экономики используют предоставляемые им возможности – увеличение затрат на внедрение результатов научных исследований в производство, но, к сожалению, действуют в рамках сложившегося научного задела. Новые перспективные разработки остаются невостребованными. В сложившейся ситуации наука является тем необходимым фактором, который должен использоваться намного интенсивнее.

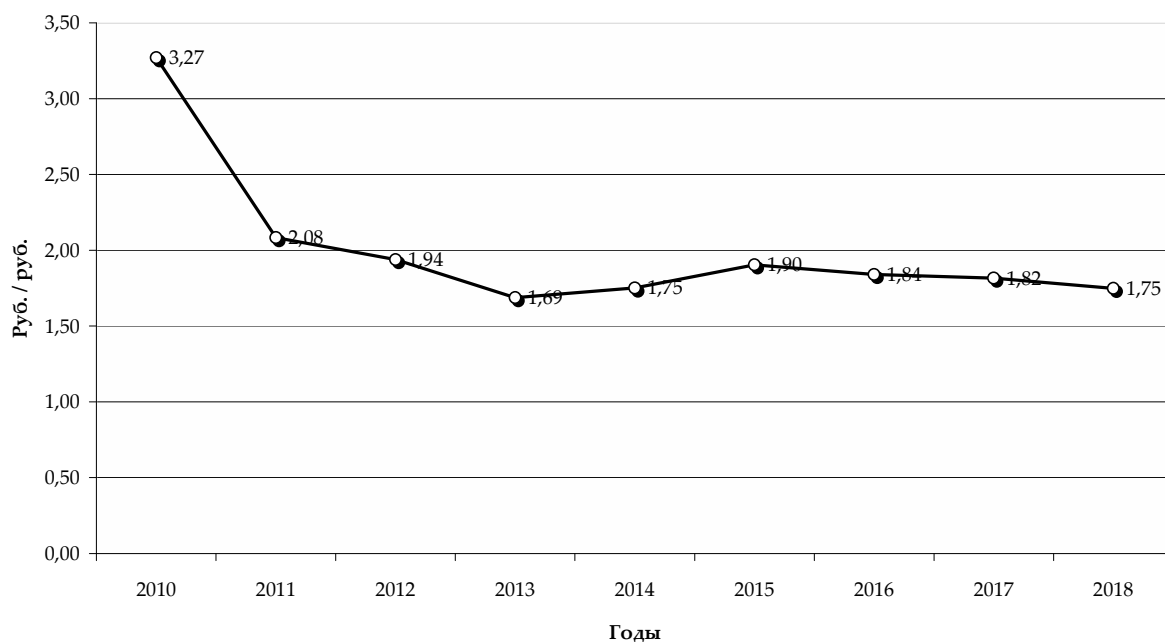
В то же время полагаем справедливым заметить, что в этом смысле определённые сдвиги очевидны. Проследить это можно с помощью показателя предельной нормы замещения одного ресурса другим, который показывает увеличение C_R при уменьшении C_{IRRP} на единицу, если V_{IGWS} остаётся неизменным [21, с. 79], и рассчитывается по формуле (путём математических вычислений):

$$y_{i_{X_1 X_2}} = \frac{v_{X_{2i}}}{v_{X_{1i}}} = \frac{\frac{dY_i}{dX_{2i}}}{\frac{dY_i}{dX_{1i}}} = \frac{a_0 \times a_2 \times X_{1i}^{a_1} \times X_{2i}^{a_2-1}}{a_0 \times a_1 \times X_{1i}^{a_1-1} \times X_{2i}^{a_2}} = \quad (5)$$

$$= \frac{a_2 \times X_{1i}}{a_1 \times X_{2i}},$$

где $y_{i_{X_1 X_2}}$ – предельная норма замещения одного ресурса другим в i -м году.

Наглядным образом взаимозаменяемость используемых ресурсов – C_R и C_{IRRP} – при неизменном V_{IGWS} представим на рис. 3.



○ Прелыная норма замещения затрат на внедрение результатов научных исследований в производство затратами на научные исследования при неизменном объёме инновационных товаров, работ, услуг

Рис. 3. Пропорциональность инновационного развития Российской Федерации

Fig. 3. Proportionality of innovative development of the Russian Federation

Анализируя данные рис. 3, можем с уверенностью сказать, что в результате взаимодействия процессов научных исследований и внедрения их результатов в производство роль фактора науки усилилась, имеющиеся научные разработки использовались эффективнее, а в некоторых случаях обращались к новым научным изысканиям.

В свете сказанного отметим, что специфика современного этапа инновационного развития России заключается в том, что внедрение в производство новых научных достижений недостаточно поддерживается экономикой. В этой связи за новые разработки берутся с неохотой. Объясняется это наличием определённого разрыва между наукой и промышленностью в нашей стране.

Примечания

¹ Статья подготовлена по итогам публичного выступления с докладом на X Международном форуме технологического развития «ТЕХНОПРОМ-2023. Наука, технология, индустрия в основе развития регионов». Открытая экспертная панель «Наука и инновации как движущие силы экономики России и регионов» (Российская Федерация, г. Новосибирск, 22–25 августа 2023 г.)

² Метод наименьших квадратов – математический метод, применяемый для решения различных задач, основанный на минимизации суммы квадратов отклонений некоторых функций от искомым переменных.

³ Оценка достоверности производственной функции исходным данным (см. табл.) проведена с помощью расчёта критерия Фишера ($F_{\text{критерий}}$). При этом необходимо соблюдение условия: $F_{\text{расч.}} > F_{\text{табл.}}$. В этом случае нулевая гипотеза о случайном характере оцениваемых характеристик отклоняется и принимается их статистическая значимость и надёжность. Расчёт критерия Фишера произведён по формуле:

$$F_{\text{расч.}} = \frac{\sum_{i=1}^k (Y_{i \text{ расч.}} - Y_{\text{средн. расч.}})^2}{m} \times \frac{n - m - 1}{\sum_{i=1}^k (Y_i - Y_{i \text{ расч.}})^2} = 43,46,$$

где $F_{\text{расч.}}$ – расчётная величина критерия Фишера; $F_{i \text{ расч.}}$ – расчётная величина V_{IGWS} в i году; $Y_{\text{средн. расч.}}$ – среднеарифметическая расчётная величина V_{IGWS} ; Y_i – исходные данные V_{IGWS} в i году; n – число наблюдений (9); m – количество факторов влияния (2); $i = 1, 2, \dots, k$ (данные с 2010 по 2018 гг.) – период наблюдений. Аналогичным образом рассчитан $F_{\text{табл.}} = 10,92$. Следовательно, с достоверностью 99 % построенная нами производственная функция соответствует исходным данным, т. е. выбранная модель обладает высоким качеством и на должном уровне аппроксимирует исходные данные, и ею можно воспользоваться для прогноза значений результирующего показателя.

Литература

1. Клейнер Г. Б. Производственные функции: Теория, методы, применение. – М. : Финансы и статистика, 1986.
2. Линник Ю. В. Метод наименьших квадратов и основы математико-статистической теории обработки наблюдений. – М. : Физматлит, 1958.
3. Cobb C. W., Douglas P. H. A Theory of Production // *American Economic Review*. – 1928. – Vol. 18, iss. 1. – P. 139–165. – URL: <https://www.aeaweb.org/aer/top20/18.1.139-165.pdf>.
4. Wicksell K. Value, Capital and Rent. – London : George Allen & Unwin Ltd., 1954.
5. Baumol W. J. Economic Theory and Operations Analysis. Second Edition. Prentice Hall International Series in Management. – Englewood Cliffs, N. J. : Prentice Hall, 1965.
6. Brown M. On the Theory and Measurement of Technological Change. – Cambridge : At the University Press, 1966.
7. Тинбэрхэн Я., Бос Х. Математические модели экономического роста. – М. : Прогресс, 1967.
8. Fisher R. A. The Design of Experiments. Ninth Edition. – New York : Macmillan Pub Co., Inc., 1971.
9. Орлова Н. В., Лаврова Н. А. Потенциальный рост как отражение перспектив российской экономики // *Вопросы экономики*. – 2019. – Вып. 4. – С. 5–20. – DOI: 10.32609/0042-8736-2019-4-5-20.
10. Denison E. F. The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives before Us. – New York : Committee for Economic Development, 1962.
11. Варшавский А. Е. Научно-технический прогресс в моделях экономического развития: методы анализа и оценки. – М. : Финансы и статистика, 1984.
12. Зайцев В. К., Певзнер Я. А., Рамзес В. Б. (ред.). Япония: экономика, общество и научно-технический прогресс. – М. : Наука, 1988.
13. Гвишиани Д. М., Емельянов С. В. (ред.). Многокритериальные задачи принятия решений. – М. : Машиностроение, 1978.
14. Гранберг А. Г. Математические модели социалистической экономики. – М. : Экономика, 1978.
15. Пуарье Д. Эконометрия структурных изменений: (С применением сплайн-функций). – М. : Финансы и статистика, 1981.
16. Лукашевич В. К. Научный прогресс и проблемы метода // *Научно-технический прогресс: взаимодействие факторов и тенденции развития / редкол. Е. М. Бабосов и др.* – Минск : Наука и техника. 1989. – С. 70–108.
17. Клейнер Г. Б., Смоляк С. А. Эконометрические зависимости: принципы и методы построения. – М. : Наука, 2000.
18. Вентцель Е. С. Исследование операций: задачи, принципы, методология. – 2-е изд. – М. : Наука, 1988.
19. Трапезников В. А. Управление и научно-технический прогресс. – М. : Наука, 1983.
20. Берндт Э. Р. Практика эконометрики: классика и современность. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005.
21. Лотов А. В. Введение в экономико-математическое моделирование. – М. : Наука, 1984.

References

1. Kleiner G.B. (1986). *Proizvodstvennyye funktsii: Teoriya, metody, primeneniye* [Production Functions: Theory, Methods, Application]. Moscow, Finansy i statistika publ. (in Russian).
2. Linnik Yu.V. (1958). *Metod naimen'shikh kvadratov i osnovy matematiko-statisticheskoi teorii obrabotki nablyudenii* [Least Squares Method and the Basis of the Mathematical and Statistical Theory of Observation Processing]. Moscow, Fizmatlit publ. (in Russian).
3. Cobb C.W., Douglas P.H. (1928). A Theory of Production. *American Economic Review*, Vol. 18, iss. 1, pp. 139-165, available at: <https://www.aeaweb.org/aer/top20/18.1.139-165.pdf>.
4. Wicksell K. (1954). *Value, Capital and Rent*. London, George Allen & Unwin Ltd.

5. Baumol W.J. (1965). *Economic Theory and Operations Analysis*. Second Edition. Prentice Hall International Series in Management. Englewood Cliffs, N. J., Prentice Hall.
6. Brown M. (1966). *On the Theory and Measurement of Technological Change*. Cambridge, At the University Press.
7. Tinberkhen Ya., Bos Kh. (1967). *Matematicheskie modeli ekonomicheskogo rosta* [Mathematical models of economic growth]. Moscow, Progress publ. (in Russian).
8. Fisher R.A. (1971). *The Design of Experiments*. Ninth Edition. New York, Macmillan Pub Co., Inc.
9. Orlova N.V., Lavrova N.A. (2019). Potential output as a reflection of Russian economy perspectives. *Voprosy Ekonomiki*, No. 4, pp. 5-20. DOI: 10.32609/0042-8736-2019-4-5-20. (in Russian).
10. Denison E.F. (1962). *The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives before Us*. New York, Committee for Economic Development.
11. Varshavskii A.E. (1984). *Nauchno-tehnicheskii progress v modelyakh ekonomicheskogo razvitiya: metody analiza i otsenki* [Scientific and technological progress in models of the economic development: methods of analysis and evaluation]. Moscow, Finansy i statistika publ. (in Russian).
12. Zaitsev V.K., Pevzner Ya.A., Ramzes V.B. (eds.). (1988). *Yaponiya: ekonomika, obshchestvo i nauchno-tehnicheskii progress* [Japan: economics, society and the scientific and technological progress]. Moscow, Nauka publ. (in Russian).
13. Gvishiani D.M., Emel'yanov S.V. (eds.). (1978). *Mnogokriterial'nye zadachi prinyatiya reshenii* [Multi-criteria objectives for the decision making]. Moscow, Mashinostroenie publ. (in Russian).
14. Granberg A.G. (1978). *Matematicheskie modeli sotsialisticheskoi ekonomiki* [Mathematical models of a socialist economy]. Moscow, Ekonomika publ. (in Russian).
15. Puar'e D. (1981). *Ekonometriya strukturnykh izmenenii: (S primeneniem spline-funktsii)* [Econometrics of structural changes: Using spline functions]. Moscow, Finansy i statistika publ. (in Russian).
16. Lukashevich V.K. (1989). Nauchnyi progress i problemy metoda [Scientific progress and problems of the method]. In E.M. Babosov (eds.). *Nauchno-tehnicheskii progress: vzaimodeistvie faktorov i tendentsii razvitiya* [Sci-entific and technological progress: the interaction of factors and development trends], pp. 70-108, Minsk, Nauka i tekhnika publ. (in Russian).
17. Kleiner G.B., Smolyak S.A. (2000). *Ekonometricheskie zavisimos-ti: printsipy i metody postroyeniya* [Econometric Dependencies: Principles and Construction Methods]. Moscow, Nauka publ. (in Russian).
18. Venttsel' E.S. (1988). *Issledovanie operatsii: zadachi, printsipy, metodologiya* [Operations research: The objectives, principles, methodology]. Second Edition. Moscow, Nauka publ. (in Russian).
19. Trapeznikov V.A. (1983). *Upravlenie i nauchno-tehnicheskii progress* [Management and scientific and technological progress]. Moscow, Nauka publ. (in Russian).
20. Berndt E.R. (2005). *Praktika ekonometriki: klassika i sovremennost'* [The Practice of Econometrics: Classic and Contemporary]. Moscow, YuNITI-DANA publ. (in Russian).
21. Lotov A.V. (1984). *Vvedenie v ekonomiko-matematicheskoe modelirovanie* [Introduction to Economic and Mathematical Modelling]. Moscow, Nauka publ. (in Russian).

Сведения об авторах

Кочетков Сергей Вячеславович – д-р экон. наук, член Санкт-Петербургской региональной общественной организации Общероссийской общественной организации «Вольное экономическое общество России», советник государственной гражданской службы Российской Федерации I класса, профессор департамента менеджмента и инноваций факультета «Высшая школа управления» (до 2022 г.)
 Адрес для корреспонденции: 125167, Россия, Москва, Ленинградский пр., 49/2
 E-mail: acad.kochetkov@yandex.ru
 РИНЦ AuthorID: 354618

About the authors

Sergei V. Kochetkov – Doctor of Economic Sciences, Member at the Saint-Petersburg's regional public organization of the All-Russian public organization on the Free Economic Society of Russia, Counsellor at the State Civilian Service of the Russian Federation of the First Class, Professor of the Department of Management and Innovation of the Faculty on Higher School of Management (until 2022)
 Postal address: 49/2, Leningradskii pr., Moscow, 125167, Russia
 E-mail: acad.kochetkov@yandex.ru
 RSCI AuthorID: 354618

Кочеткова Олеся Вячеславовна – канд. экон. наук, лауреат государственных и ведомственных наград Российской Федерации, доцент департамента менеджмента и инноваций факультета «Высшая школа управления» (до 2022 г.)

Адрес для корреспонденции: 125167, Россия, Москва, Ленинградский пр., 49/2

E-mail: kochetkova.olesya@bk.ru

РИНЦ AuthorID: 507491

Olesia V. Kochetkova – PhD in Economics, Laureate of the State and Departmental Awards of the Russian Federation, Associate Professor of the Department of Management and Innovation of the Faculty on Higher School of Management (until 2022)

Postal address: 49/2, Leningradskii pr., Moscow, 125167, Russia

E-mail: kochetkova.olesya@bk.ru

RSCI AuthorID: 507491

Для цитирования

Кочетков С. В., Кочеткова О. В. Экономическая оценка инновационного развития: доктрина, методология, прaxeология. Часть I: О новом методе оценки инновационного развития экономики // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 4. – С. 26–35. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).26-35.

For citations

Kochetkov S.V., Kochetkova O.V. Economic assessment of innovative development: Doctrine, Methodology, Praxeology. Part I: About a new method of assessing the innovative development of the economy. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 4, pp. 26-35. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).26-35. (in Russian).

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ГИБКИХ И ЦИФРОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ ДЛЯ DIGITAL ПОКОЛЕНИЯ

Н.В. Тонких¹, А.В. Бабинцева¹, В.И. Джума², Т.Л. Маркова¹

¹ Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург, Россия)

² ВНИИ труда Минтруда России (Москва, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
15 сентября 2023 г.

Дата принятия в печать
16 октября 2023 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Цифровая занятость, гибкая занятость, Digital поколение, поколение X, поколение Y, поколение Z, цифровая самозанятость, удовлетворенность работой, цифровая гибкая занятость

Финансирование. Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-18-00614, <https://rscf.ru/project/22-18-00614/>.

Аннотация. Цифровизация и флексибилизация занятости – основное направление трансформации рынка труда. Целью исследования является оценка масштабов распространения и привлекательности гибких и цифровых форм занятости. Ключевая задача: проведение сравнительного анализа форматов занятости в группах представителей поколений X, Y, Z. Эмпирическая база сформирована на основе регионального социологического опроса. Объект исследования – трудоспособное население Свердловской области с опытом работы не менее трех месяцев в течение предыдущего года на момент опроса. Полученные результаты показали высокую распространенность гибкого режима рабочего времени. Самостоятельно регулируют время начала, перерывов и окончания работы на основной работе 18,7 % опрошенных, на дополнительной – 60,8 %. У представителей Digital поколения уровень такой занятости встречается в 1,9 раз чаще. Частота работы в цифровых формах занятости у представителей Digital поколения тоже выше. Работа в гибком сегменте занятости по признаку «гибкий режим работы» повышает вероятность удовлетворенности работой на 25,4 %; работа в дистанционной и гибридной формах – на 24,3 %. Выявлена неоднородность сегмента гибкой занятости по уровню благополучия. Работающие в нецифровом гибком формате демонстрируют низкие показатели удовлетворенности работой. Предлагается выделение двух сегментов: нецифрового и цифрового, который объединяет цифровую гибкую занятость и цифровую гибкую самозанятость. Для Digital поколения наиболее привлекательны гибкие цифровые формы занятости. Внедрение таких практик организации социально-трудовых отношений в деятельность российских компаний можно рассматривать как инструмент привлечения и удержания сотрудников Digital поколения, позволяющий обеспечить конкурентоспособность организаций.

ATTRACTIVENESS OF FLEXIBLE AND DIGITAL FORMS OF EMPLOYMENT FOR THE DIGITAL GENERATION

N.V. Tonkikh¹, A.V. Babintseva¹, V.I. Dzhuma², T.L. Markova¹

¹ Ural State University of Economics (Yekaterinburg, Russia)

² All-Russian Research Institute of Work of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation (Moscow, Russia)

Article info

Received
September 15, 2023

Accepted
October 16, 2023

Type paper

Research paper

Abstract. Digitalization and flexibilization of employment is the main direction of labor market transformation. The study aims to assess the extent of the spread and attractiveness of flexible and digital forms of employment. The key objective is to conduct a comparative analysis of employment formats in the groups of representatives of X, Y, and Z generations. The empirical base is formed on the basis of a regional sociological survey. The object of the study is the able-bodied population of the Sverdlovsk region with work experience of at least three months during the previous year at the time of the survey. The results showed a high prevalence of flexible working hours. 18.7% of respondents independently regulate the time of start, breaks and end of work at their main job, and 60.8% at an additional job. The level of such employment is 1.9 times more common among representatives of the digital generation. The frequency of work in digital forms of employment is also higher among representatives of the digital generation. Working in the flexible segment of employment on the grounds of "flexible working hours" increases the probability of job satisfaction by 25.4%; working in remote and hybrid forms – by 24.3%. The heterogeneity of the flexible employment segment in terms of well-being was revealed. Those working in a non-digital flexible format show low job satisfac-

Keywords

Digital employment, flexible employment, digital generation, generation X, generation Y, generation Z, digital self-employment, job satisfaction, digital flexible employment

tion scores. It is proposed to distinguish two segments: non-digital and digital, which combines digital flexible employment and digital flexible self-employment. Flexible digital forms of employment are the most attractive for the digital generation. The introduction of such practices of organizing social and labor relations in the activities of Russian companies can be considered as a tool for attracting and retaining employees of the digital generation, allowing to ensure the competitiveness of organizations.

Acknowledgements. The study was supported by the Russian Science Foundation grant No. 22-18-00614, <https://rscf.ru/project/22-18-00614>.

1. Введение. Последние годы мы наблюдаем тенденцию к интенсивному развитию цифровых и гибких форм занятости, они все больше приобретают популярность у работников и получают положительный отклик от работодателей. В России рост данных форм произошел в кризис пандемии, когда дистанционные технологии «спасали» рабочие процессы, позволяя обеспечить нормальное организационное функционирование. Пандемия была триггером, однако цифровизация социально-трудовых отношений – процесс неизбежный по двум основным причинам: интенсификация появления новых ИТ-технологий и выход на рынок труда волны работников Digital поколения. Работодателям желательно учитывать особенности и потребности молодого поколения для создания привлекательной рабочей среды, обеспечивающей конкурентоспособность в борьбе за кадры в условиях их дефицита. Цифровые формы занятости позволяют «закрыть» потребность части работников в гибких условиях труда, у которых есть свои плюсы.

Однако исследователи отмечают не только положительные перспективы флексибилизации рынка труда в части гармонизации баланса семья-работа, но и негативные аспекты, связанные с рисками нарушения трудовых прав, распространением неустойчивой и precarious занятости. В научных трудах подчеркивается актуальность исследований профилей гибкой цифровой занятости, аргументируется необходимость разработки новых институциональных инструментов регулирования данного сегмента рынка труда, чтобы получить максимальную пользу от оптимизации использования рабочей силы и при этом гарантировать социальную защищенность цифровых работников [1–3].

Фокус внимания в материалах статьи сосредоточен на следующих исследовательских вопросах. Действительно ли молодежь «голосует» за гибкие и цифровые формы занятости? Готов ли рынок труда подстроиться под интeресы Digital поколения?

Цель исследования: оценить масштабы распространения и привлекательность гибких и цифровых форм занятости для молодежи.

2. Гибкая и цифровая занятость. *Гибкая занятость* – современная, набирающая популярность модель социально-трудовых отношений в условиях динамичной и неопределенной экономики, которая на практике может выражаться в различных профилях занятости: неполная занятость (неполный рабочий день или неделя); гибкий рабочий график (скользящий график); частичная и временная занятость, подработки; фриланс-занятость; гибридная занятость, платформенная занятость, самозанятость и т. д.

Часть гибких рабочих мест порождена цифровизацией. Согласимся, что цифровизация представляет собой внедрение цифровых технологий в процессы воспроизводства товаров и услуг, ИТ-технологии являются товаром и выступают в качестве факторов производства: Интернет, смартфоны, ПК, мобильные приложения и платформы [4]. Следовательно, цифровизация занятости представляет собой интеграцию цифровых технологий с трудовой сферой и системой социально-трудовых отношений.

Цифровая занятость – это занятость, при которой в организации социально-трудовых отношений применяются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ). ИКТ используются при заключении трудовых отношений, для получения и передачи объемов работ, выполняют роль посредника между заказчиком и исполнителем работ [5]. ИКТ может быть и предметом, и средством, и результатом труда.

ИТ-специалист – участник цифровой экономики, однако его труд может быть организован в офисе со стандартным графиком работы. Таким образом, только часть цифровой занятости является гибкой, и наоборот. То есть мы можем сказать, что есть цифровые гибкие формы занятости и цифровые не гибкие формы. В частности, к гибким цифровым формам

занятости можно отнести дистанционные социально-трудовые отношения. Безусловно, гибкие формы занятости имеют свою привлекательность. Большим плюсом для бизнеса является снижение издержек на персонал, рост доступности дистанционного персонала из любого региона страны или мира. Соответственно, обладание цифровой грамотностью по-

зволяет работникам получить достойное вознаграждение за свою работу даже проживая на депрессивной территории с низким уровнем средней заработной платы.

Однако, как было упомянуто выше, наряду с преимуществами и новыми перспективами существуют определенные риски и для со-трудников, и для работодателей (табл. 1).

Таблица 1. **Преимущества и недостатки гибких форм занятости (сост. по: [6–9])**
Table 1. **Advantages and disadvantages of flexible forms of employment (comp. by [6–9])**

<i>Преимущества</i>		<i>Недостатки</i>	
<i>Для работодателя</i>	<i>Для работника</i>	<i>Для работодателя</i>	<i>Для работника</i>
Возможность снизить расходы на персонал	Увеличение доходов (дополнительная работа, параллельная занятость)	Возможное сокращение эффективности труда	Потеря социальных компетенций
Возможность гибкого регулирования численности в зависимости от текущего спроса на товар / услугу	Возможность выбрать оптимальные условия труда / рабочее место/график	Нет полного контроля за действиями сотрудников	Оплата труда зачастую меньше, чем у стандартно занятых
Увеличение численности персонала не влечет необходимость организации новых рабочих мест	Возможность для роста социальной мобильности	Коммуникационные сложности организации совещаний и мероприятий по развитию персонала	Сложности с самоорганизацией и самодисциплиной
Оптимизация структуры затрат на персонал: оплата за выполненный объем работы вместо отработанного времени	Возможность трудоустройства для лиц с ограниченными возможностями работать полный рабочий день или физически приезжать на работу	Риск снижения мотивации к труду у основного персонала со стандартными формами работы	Наличие отвлекающих факторов, мешающих работать эффективно
Сокращение потерь рабочего времени из-за кратковременных отлучек персонала	Оптимизация баланса личного и рабочего времени	Необходимость разработки новых технологий управления гибкими сотрудниками	Рамки рабочего дня стираются (переработки, сверхзанятость)
Возможность частично привлекать персонал других работодателей / работников с других территорий	Нет необходимости соблюдать дресс-код	Усложнение организации учета отработанного времени в связи с индивидуализацией графиков работы	Слабая социальная защищенность, неустойчивость занятости
Снижение производственных рисков	Не нужно тратить время и деньги на дорогу, увеличение свободного времени		Трудности во взаимодействии с коллегами

Для сотрудников минусы зачастую заключаются в коммуникационных сложностях взаимодействия с коллективом и в сложностях, порожаемых гибкостью рабочего времени, наличием личной свободы. Личная свобода в организации трудовой деятельности предполагает решение практических вопросов, требующих самодисциплины и её выработки, что для некоторых людей, привыкших к постоянному контролю со стороны начальства в офисной обстановке представляется трудной задачей. По этой же причине одним из самых больших

опасений бизнеса при принятии решения о внедрении гибких практик в организацию труда – риск сокращения эффективности и производительности труда. Тем не менее, указанные минусы могут быть нивелированы организационными и институциональными инструментами, кроме того, на рынок труда начинает выходить молодежь с высоким уровнем цифровой грамотности для которых гибкие условия труда скорее всего будут привлекательными.

3. Digital поколение: отличительные черты. Впервые понятие «Digital поколение»

или «Digital Native» использовал Марк Пренски [10] применительно к родившимся людям после цифровой революции, привыкшим получать информацию с помощью цифровых каналов. Digital Native – жители цифрового общества, цифрового века, цифровых технологий. Выделение поколения Digital Native развивает теорию поколений Нила Хау и Уильяма Штрауса, где речь идет о смене ценностей и моделей поведения у представителей G1, X, Y и других поколений¹. Проблемой отличительных мировоззренческих характеристик Digital поколения занимается ряд исследователей, среди которых отметим канадского ученого Дона Тэпскотта, ставшего автором терминов «сетевое поколение» или «NET-generation» [11; 12].

В ближайшем будущем, основной сегмент экономически активного населения России будет состоять из миллениалов – Y, людьми рожденными с 1981 по 1996 г. и начнет активно пополняться молодыми зумерами – Z², известными как Digital natives [13], детьми рожденными после 1996 г. Компаниям необходимо будет ориентироваться и бороться за привлечение и удержание Z и Y, искать эффективные способы взаимодействия с ними с учетом их специфических характеристик.

Черты поколения Y-миллениалы:

- инновации и коммуникации;
- конкретика в информации;
- положительное отношение к изменениям;
- поиск себя и развитие;
- результативность и амбиции;
- работа в команде.

Миллениалы могут купить продукт на эмоциях, но, скорее всего, предварительно проведут сравнительный анализ, среди конкурентов³, по аналогии это касается и выбора места работы. Они способны уйти с работы на поиски более выгодных условий, если их что-то не устраивает. Им необходимо давать четкие установки и проговаривать, как их деятельность поможет организации. Для них не имеет значение количество выработанных часов, их волнует только результат. Следовательно, некоторым сотрудникам Y, желателен предоставлять возможность гибкой формы занятости, чаще всего они выбирают удаленную работу. Такая форма занятости позволяет контролировать результат, а не процесс работы, что в свою очередь так ценят работники этого поколения.

Черты поколения Z-зумеры:

- креатив и новаторство;

- нет четких убеждений;
- все должно быть в удовольствие;
- нет материальной заинтересованности;
- обработка большого объема информации;
- многофункциональность;
- капризность.

На данный момент самым старшим представителем Z только 22 года, их сознание еще формируется. Соответственно сложно дать конкретное утверждение, рекомендацию как именно с ними вступать в коммуникации. Хотя мы понимаем, что Z, как поколение Digital, начинают взаимодействовать с компьютером и интернетом с ранних лет жизни, соответственно взаимодействие, общение и получение нужной информации будет происходить преимущественно через интернет. Они вдохновляются примерами старт-апов и людьми, сделавшими себя очень рано. Такие люди, с большой степенью вероятности, не смогут быть привязаны к месту работы с 8:00 до 17:00, им больше будут интересны гибкие формы занятости, альтернативные источники общения и компании, которые вступили в эру цифровизации.

Авторская гипотеза относительно предпочтения форм занятости Digital поколения состоит в следующем: цифровые гибкие формы занятости станут основным трендом на рынке труда молодежи.

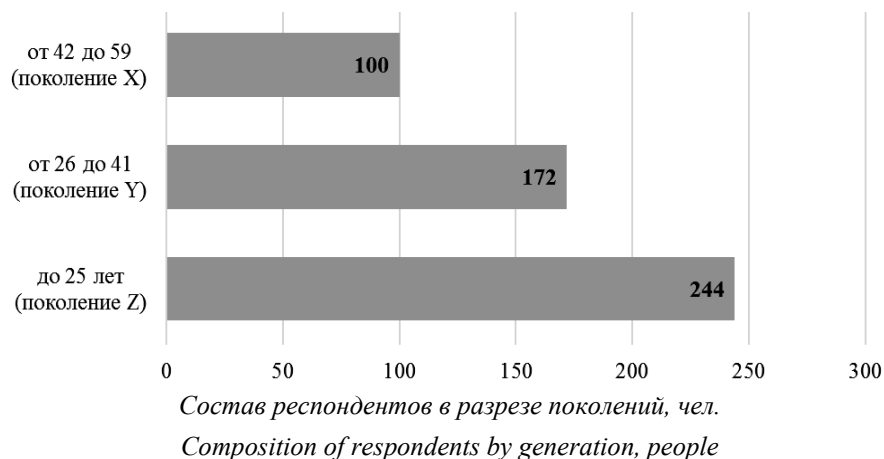
4. Методы и информационная база исследования. Авторами был проведен опрос среди жителей Свердловской области в возрасте от 15 до 60 лет, имеющих опыт постоянной и (или) временной работы (включая подработки) не менее 3-х месяцев в течение последних 12 месяцев на дату опроса. Получено 582 анкет, из них качественно заполненных – 516 ед. Выборка формировалась стихийно, методом «снежного кома». Период проведения опроса: с 26 октября по 4 ноября 2022 г.

Применялась гибридная технология опроса с помощью методов структурированного интервью «face to face» (15 % выборки). Интервью проводилось с посетителями: территориальных центров занятости службы населения Свердловской области; торговых центров и МФЦ. 85 % выборки реализовано с помощью стандартного он-лайн анкетирования Google forms. Респондентам предлагалось делиться ссылкой на опросник со знакомыми, поэтому в реализованную выборку попало незначительное количество респондентов из других

регионов. Состав выборки по территориальному признаку: 504 чел. – Свердловская область; 12 чел. – другие регионы. Было решено не выбраковывать данные представителей других областей, так как для решения задач наше-

го исследования место проживания не имеет принципиального значения.

На рисунке представлена характеристика респондентов по возрасту и принадлежности к поколению.



Наибольшую долю составляют респонденты Digital поколения Z, т. е. люди до 25 лет (47,3 %), второй сегмент по количеству респондентов – поколение Y (33,3 %); третий – поколение X (19,4 %).

Отметим, что представленная на рисунке группировка респондентов по возрасту в разрезе поколений имеет некую условность, связанную с двумя причинами. Первая: в литературе присутствует разброс в оценках интервалов годов рождения, соответствующих тому или иному поколению. К примеру, к поколению Y в разных источниках относят родившихся в интервалах: 1981–1996 гг.; 1984–2000; 1983–2003. Последний вариант встречается в трудах исследователей, по мнению которых, российская классификация поколений имеет свою специфику, она несколько сдвинута относительно западной из-за временных лагов наступления ключевых событий, формирующих мировоззренческие установки [14].

Вторая причина условности соотнесения возраста респондентов с поколениями связана с ограничениями данных, так как в анкете предлагалось отметить возрастной интервал, а не точное количество лет.

В связи с указанными причинами при проведении корреляционного анализа было проведено «отсечение» анкет смежных возрастных групп, которые находятся в конце одного поколения и начале следующего. Выбиралась срединная группа, которая в наибольшей степени обладает мировоззрением соответствующего поколения. К поколению Z отнесены респонденты младше 20 лет. Для оценки характеристик поколения Y отбирались анкеты участников в возрасте от 26 до 35 лет, для поколения X – респонденты от 41 года до 50 лет.

Основанная часть респондентов, принявших участие в опросе, имеет постоянное место работы, 70,9 % (табл. 2).

Таблица 2. Состав и структура респондентов по типу экономической активности

Table 2. Composition and structure of respondents by type of economic activity

<i>Занятость</i>	<i>Количество, чел.</i>	<i>Доля, %</i>
Имею только постоянную работу	250	48,4
Имею постоянную работу и дополнительную подработку	116	22,5
Имею только временную работу	37	7,2
Не работаю, ишу работу, но в службе занятости как безработный не зарегистрирован	38	7,4
Нахожусь в декретном отпуске	27	5,2
Не работаю и в настоящее время работать не планирую	15	2,9
Всего ответивших	516	100,0

Представленные результаты говорят о высоко распространении гибкой занятости по признаку «вторичная занятость». Дополнительную работу имеет пятая часть респондентов. Распространенность временной работы, которая зачастую имеет признаки гибкой, частичной занятости тоже достаточно высока. В совокупности гибкой занятостью охвачена треть опрошенных.

5. Результаты. Описательная статистика демонстрирует сравнительно низкий (относи-

тельно других региональных исследований) уровень распространения стандартной занятости на основной работе с жестким графиком работы (табл. 3). Данный факт может быть объяснен ограничениями выборки (смещение в сторону респондентов Digital поколения), то есть, полученные данные косвенно свидетельствуют в пользу привлекательности гибких форм занятости для молодежи.

Таблица 3. Структура ответов на вопрос «Какой у Вас режим работы?», %
Table 3. Structures of the answers to the question «What is your working mode?», %

Режим работы	На основной работе	На дополнительной работе
Гибкий режим работы, установленный работодателем (сменный, скользящий, по вызову)	36,7	23,3
Гибкий режим работы по инициативе работника (самостоятельно регулирую время начала, перерывов и окончания работы)	18,7	60,8
Жесткий режим работы, установленный работодателем (время начала и окончания рабочего дня не меняется)	44,6	15,8
Всего	100,0	100,0

Анализ данных позволяет сделать ключевой вывод: подтверждается тенденция роста гибкой занятости. Совокупная распространенность гибких практик организации труда как по инициативе компании, так и по инициативе работников по основному рабочему месту составила 55,4 %, на дополнительной занятости 84,1 %.

Занятость на цифровых рабочих местах в сравнении с результатами опроса экономически активного населения Свердловской облас-

ти в 2015 г. тоже заметно увеличилась, в 15 раз. Распространенность уровня цифровой занятости⁴ по результатам текущего опроса на основном рабочем месте составила 15,4 %, на дополнительной работе – 42,0 %. В 2015 г. уровень распространенности цифровой занятости на основном месте работы составлял менее 1 %, на дополнительном – 3,4 % [15].

Данные табл. 4 демонстрируют, что Digital-поколение чаще выбирает гибкий режим работы, чем поколение X.

Таблица 4. Отличия в структуре режима работы у респондентов поколений Z, Y, X, %
Table 4. Differences in the structure of the work schedule among respondents of generations Z, Y, X, %

Режим работы	Представители поколений		
	X	Y	Z
Гибкий режим работы, установленный работодателем (сменный, скользящий, по вызову)	20,0	36,4	29,8
Гибкий режим работы по инициативе работника (самостоятельно регулирую время начала, перерывов и окончания работы)	23,5	23,1	44,7
Жесткий режим работы, установленный работодателем (время начала и окончания рабочего дня не меняется)	56,5	40,5	25,5
Всего	100,0	100,0	100,0

Наибольший совокупный охват гибкими формами занятости наблюдается в среде поколения Z (74,5 %). У «Игреков» данный показатель равен 59,5 %, у X поколения – 43,5 %. Ко-

нечно, основная доля представителей Z на момент опроса совмещают работу с учебой и когда они полноценно выйдут на рынок труда, картина может измениться. Тем не менее, они

уже привыкли самостоятельно регулировать свое рабочее время и с высокой долей вероятности будут выбирать работу с гибким режимом занятости.

Частота работы в гибких цифровых формах занятости так же выше у представителей

Digital поколения: у Z она составила 19,5 %; у Y – 13,8 %; у X – 6,1 %.

Согласно данным табл. 5 режим занятости и формат рабочего места влияет на удовлетворенность работой.

Таблица 5. Доля респондентов, ответивших положительно на вопрос «Вы довольны своей работой?», %

Table 5. Proportion of respondents who answered positively to the question "Are you satisfied with your job?", %

<i>Режим работы</i>	<i>%</i>
Гибкий режим работы по инициативе работника (самостоятельно регулирую время начала, перерывов и окончания работы)	80,0
Гибкий режим работы, установленный работодателем (сменный, скользящий, по вызову)	69,3
Жесткий режим работы, установленный работодателем (время начала и окончания рабочего дня не меняется)	63,8
Формат рабочего места	%
Гибридный формат	84,0
Дистанционная работа	80,0
Работа на стационарном рабочем месте у работодателя	67,6
Мобильный формат работы без постоянного места	56,5

Примечание. Положительные ответы – сумма ответов «Да» и «Скорее да, чем нет».

Гибкая занятость с возможностью без согласования с работодателем регулировать начало, перерывы и окончание работы в сравнении с жестким распорядком трудового дня повышает вероятность испытывать удовлетворенность от работы на 25,4 %. Цифровой формат социально-трудовых отношений (дистанционный и гибридный) в сравнении со стандартным (работа на территории предприятия) тоже увеличивает шансы быть довольным своей занятостью на примерно такой же процент – на 24,3 %.

Наши результаты подтверждают выводы других исследователей по поводу наличия разных профилей гибкой занятости с разным уровнем благополучия. Работающие в гибком мобильном формате работы без постоянного места демонстрируют самые низкие показатели удовлетворенности своей работой.

6. Заключение. Представленные результаты говорят о высоком распространении гибкой занятости по признакам «вторичная занятость», «режим труда» и «формат рабочего места». Вторичную занятость (дополнительную работу) имеет пятая часть респондентов, из них 84,1 % выполняют ее на основе гибких режимов труда. Распространенность временной работы, которая зачастую имеет признаки гибкой занятости тоже достаточно высока – 7,2 %. На

основной работе гибкий режим труда у 55,4 % опрошенных: самостоятельно регулируют время начала, перерывов и окончания работы – 18,7 %; работают в гибком режиме, установленном работодателем – 36,7 %. Представители Digital поколения в 1,9 раз чаще имеют свободу самостоятельного регулирования своего режима труда без согласования с работодателем. Уровень распространенности цифровой занятости в регионе значительно вырос за последние семь лет и составил на основной работе 15,4 %, на дополнительной – 42,0 %. Частота работы в цифровых формах занятости у представителей Digital Z поколения тоже выше.

Гибкие и цифровые формы труда привлекательны для населения. Удовлетворенность работой в условиях гибкого режима и цифровой занятости значимо выше в сравнении с условиями на стандартных рабочих местах с жестким режимом труда. Выявлена неоднородность сегмента гибкой занятости по уровню благополучия. Работающие в нецифровом гибком формате демонстрируют низкие показатели удовлетворенности работой. Считаем актуальным продолжение исследования устойчивости (благополучности) и защищенности гибких форм занятости на основе детализации их классификации, ее уточнения. В ча-

стности, целесообразны исследования профилей гибкой занятости по статусу занятости: в группах наемного персонала, индивидуальных предпринимателей, самозанятых, фрилансеров, платформенных работников. Новым проблемным полем является исследование влияния цифровизации на условиях гибкой занятости. Предлагаем выделение двух сегментов: нецифровая гибкая занятость и цифровая гибкая занятость. Отличительный признак цифровой гибкой занятости: использование Интернета и цифровых платформ. По нашей гипотезе устойчивость и привлекательность для населения разных профилей цифровой гибкой занятости будет дифференцирована. Поэтому считаем важной их детализацию: цифровая гибкая наемная занятость, цифровая гибкая самозанятость, цифровая гибкая платформенная занятость, другие профили.

В заключении отметим, что привлекательность цифровых гибких форм занятости для

Digital поколения значимо выше, чем для других. Цифровая гибкая занятость представляет собой перспективную форму организации труда для нового поколения будущих работников, является перспективным инструментом решения проблемы найма и удержания молодежи, в том числе с помощью цифровой миграции со-трудников из регионов России.

Примечания

¹ Альбицкая И., Косяков А. Теория поколений. Поколения – современники // Юридический справочник руководителя. 2022. № 8. URL: <https://delopress.ru/journals/law/lichnyy-interes/61122-teoriya-pokoleniy-pokoleniya-sovremenniki/>.

² Теория поколений X, Y, Z, беби-бумеров, альфа в России – их ключевые особенности и различия // Журнал digital-агентства Prostudio. URL: <https://prostudio.ru/journal/generation-x-y-z/>.

³ Там же.

⁴ К цифровой занятости отнесены дистанционная и гибридная формы.

Литература

1. Бобков В. Н. Гибкая занятость путь к хаосу или новая модель устойчивости рынков труда? // Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – №. 3 (209). – С. 7–17. – DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10022.
2. Разумова Т. О., Артамонова М. В. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «Будущее в сфере труда» // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2017. Т. 9, Вып. 4. – С. 7–27.
3. Слепцова Е. В., Сороколетов А. А. Гибкие формы занятости: вынужденная мера или тенденция будущего // Journal of Economy and Business, – 2022. Vol. 1-1 (83). – С. 204–207.
4. Демьянова А. В. Статистическое измерение влияния цифровизации экономики на занятость // Секция статистики науки, инноваций, образования и информационного общества НМС Росстата. М., 2021. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ryCC4yXJ/Demyanova.pdf>.
5. Катаев В. А., Тонких Н. В., Бабинцева А. В. Критическая оценка возможностей Росстата для формирования модели анализа влияния цифровой занятости на рождаемость // Глобальные вызовы демографическому развитию: сб. науч. ст.: в 2 т. – Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2022. – Т. II. – С. 197–206. – DOI: 10.17059/udf-2022-4-18.
6. Гурова И. М. Дистанционная работа как перспективная форма организации труда для российских предпринимательских структур // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2016. – Т. 7, № 1. – С. 151–155. – DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.1.151.155.
7. Бабинцева А. В. Риски и положительные аспекты «теневой» самостоятельной занятости женщин для участников экономических и правовых отношений // Вестник науки. – 2019. – № 12 (2). – С. 140–143.
8. Меркушева М. В. Гибкие формы занятости: особенности применения в современных условиях // Экономика труда. – 2020. – Т. 7, № 5. – С. 419–438.
9. Ватутина Л. А., Злобина Е. Ю., Хоменко Е. Б. Цифровизация и цифровая трансформация бизнеса: Современные вызовы и тенденции // Экономика и право. – 2021. – Т. 31, вып. 4. – С. 545–551.
10. Prensky M. Digital Natives, Digital Immigrants // On the Horizon. – MCB University Press. – 2001. – Vol. 9 – No. 5, 1–6.
11. Tapscott D. Growing Up Digital: The Rise of the Net Generation. – New York : McGraw-Hill Companies, 1999.

12. Носова С. С. Сетевое поколение. Архитекторы или геростраты В: Воздушный замок // Международный журнал по теории архитектуры. – 2014. – Т. 19, № 32. – С. 45–65.
13. Palfrey, John; Gasser, Urs 2008: Born Digital. Understanding the first generation of digital natives. – New York: Basic Books.
14. Миронова О. А. Проблемы и задачи цифрового образования в России в контексте теории поколений // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – 2019. – № 1 (65). – С. 51–63.
15. Тонких Н. В., Камарова Т. А. Оценка распространенности нестандартной занятости на рынке труда Свердловской области Российской Федерации по результатам социологического исследования // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2017. – № 2 (58). – С. 185–196.

References

1. Bobkov V.N. Flexible employment is the path to chaos or a new model for the stability of labor markets?. *Standard of living of the population of Russian regions*, 2018, no. 3 (209), pp. 7-17. DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10022. (in Russian).
2. Razumova T.O., Artamonova M.V. Flexible forms of employment in the system of criteria of the concept «The future in the sphere of labor». *Scientific research of the Faculty of Economics. Electronic journal*, 2017, Vol. 9, iss. 4, pp. 7-27. (in Russian).
3. Slepsova E.V., Sorokoletov A.A. Flexible forms of employment: a forced measure or a trend of the future. *Journal of Economy and Business*, 2022, Vol. 1-1 (83), pp. 204-207. (in Russian).
4. Demyanova A.V. Statistical measurement of the impact of digitalization of the economy on employment. *Section of Statistics of Science, Innovation, Education and Information society*. (in Russian).
5. Kataev V.A., Tonkikh N.V., Babintseva A.V. Critical assessment of Rosstat's capabilities for forming a model for analyzing the impact of digital employment on fertility. *Global challenges to demographic development: a collection scientific articles in 2 volumes*, Yekaterinburg: Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, 2022, Vol. II, pp. 197-206. DOI: 10.17059/udf-2022-4-18. (in Russian).
6. Gurova I.M. Remote work as a promising form of labor organization for Russian business structures. *MIR (Modernization. Innovation. Development)*, 2016, Vol. 7, no. 1, pp. 151-155. DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.1.151.155. (in Russian).
7. Babintseva A.V. Risks and positive aspects of «shadow» self-employment of women for participants in economic and legal relations. *Bulletin of Science*, 2019, no. 12 (2), pp. 140-143. (in Russian).
8. Merkusheva M.V. Flexible forms of employment: features of application in modern conditions. *Labor economics*, 2020, Vol. 7, no. 5, pp. 419-438. (in Russian).
9. Vatutina L.A., Zlobina E.Yu., Khomenko E.B. Digitalization and digital transformation of business: Modern challenges and trends. *Economics and Law*, 2021, Vol. 31, iss. 4, pp. 545-551. (in Russian).
10. Prensky M. (2001), *Digital Natives, Digital Immigrants/On the Horizon*. MCB University Press, Vol. 9, No. 5, 1-6.
11. Tapscott D. (1999), *Growing Up Digital: The Rise of the Net Generation*. New York, McGraw-Hill Companies.
12. Nosova S.S. Network generation. Architects or Herostrats In: *Castle in the Air. An international Journal on the Theory of Architecture*, 2014, Vol. 19, no. 32, pp. 45-65. (in Russian).
13. Palfrey, John; Gasser, Urs 2008: Born Digital. Understanding the first generation of digital natives. New York, Basic Books.
14. Mironova O.A. Problems and tasks of digital education in Russia in the context of the theory of generations. *Bulletin of the Rostov State Economic University (RINH)*, 2019, no. 1 (65), pp. 51-63. (in Russian).
15. Tonkikh N.V., Kamarova T.A. Appraisal of precariousness distribution on labour market in Sverdlovsk region of the Russian Federation on the basis of social research. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2017, no. 2 (58), pp. 185-196. (in Russian).

Сведения об авторах

Тонких Наталья Владимировна – канд. экон. наук, доцент, заведующий лабораторией кафедры экономики труда и управления персоналом
 Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45
 E-mail: nvvorob1@mail.ru
 ORCID: 0000-0003-2957-7607
 Scopus AuthorID: 57216647690
 ResearcherID: O-9705-2018
 SPIN-код РИНЦ: 7756-5209

Бабинцева Алина Вячеславовна – специалист по обучению и развитию персонала, соискатель научной степени
 Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45
 E-mail: luizenokk@inbox.ru

Джума Владимир Иванович – директор Центра цифровой трансформации и анализа данных
 Адрес для корреспонденции: 105043, Россия, Москва, ул. 4-я Парковая, 29
 E-mail: vladimir@vnii-truda.ru
 ORCID: 0000-0002-1688-5451
 РИНЦ AuthorID: 1102220

Маркова Татьяна Леонидовна – канд. социол. наук, доцент кафедры делового иностранного языка
 Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45
 E-mail: markova_tl@usue.ru
 ORCID: 0000-0002-2520-6836
 Scopus AuthorID: 57194570432
 SPIN-код РИНЦ: 9707-1233

Вклад авторов

Тонких Н.В. – дизайн исследования, формулировка авторской трактовки понятия «цифровая занятость», описание сущности «цифровая гибкая занятость» (раздел 2), формулировка методов в разделе 4, раздел 5 (частично), формулировка выводов, раздел 6, заключение, аннотация.
Бабинцева А.В. – раздел 2 (частично), раздел 3, описательная статистика выборки в разделе 4.
Джума В.И. – обработка и анализ данных, раздел 5 (частично).
Маркова Т.Л. – введение.

Для цитирования

Тонких Н. В., Бабинцева А. В., Джума В. И., Маркова Т. Л. Привлекательность гибких и цифровых форм занятости для Digital поколения // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 4. – С. 36–45. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).36-45.

About the authors

Natalia V. Tonkikh – PhD in Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Laboratory of the Department of Labor Economics and Personnel Management
 Postal address: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul., Yekaterinburg, 620144, Russia
 E-mail: nvvorob1@mail.ru
 ORCID: 0000-0003-2957-7607
 Scopus AuthorID: 57216647690
 ResearcherID: O-9705-2018
 RSCI SPIN-code: 7756-5209

Alina V. Babintseva – training specialist, scientific degree candidate
 Postal address: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul., Yekaterinburg, 620144, Russia
 E-mail: luizenokk@inbox.ru

Vladimir I. Dzhuma – Director of the Center for Digital Transformation and Data Analysis
 Postal address: 29, 4-ya Parkovaya ul., Moscow, 105043, Russia
 E-mail: vladimir@vnii-truda.ru
 ORCID: 0000-0002-1688-5451
 RSCI AuthorID: 1102220

Tatiana L. Markova – PhD in Sociological Sciences, Associate Professor of the Business Foreign Language Department
 Postal address: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul., Yekaterinburg, 620144, Russia
 E-mail: markova_tl@usue.ru
 ORCID: 0000-0002-2520-6836
 Scopus AuthorID: 57194570432
 RSCI SPIN-code: 9707-1233

Authors' contributions

Tonkikh N.V. – formulation of the author's interpretation of the concept of "digital employment", description of the essence of "digital flexible employment" (section 2), method statement in section 4, section 5 (partially), formulation of conclusions, section 6, conclusion, annotation.
Babintseva A.V. – section 2 (partial), section 3, descriptive statistics of the sample in section 4.
Dzhuma V.I. – data processing and analysis, section 5 (partial).
Markova T.L. – introduction.

For citations

Tonkikh N.V., Babintseva A.V., Dzhuma V.I., Markova T.L. Attractiveness of flexible and digital forms of employment for the Digital generation. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 4, pp. 36-45. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).36-45. (in Russian).

УДК 331.451

JEL: Z20

DOI 10.24147/1812-3988.2023.21(4).46-56

ТЕЛЕМАТИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС КАК ЭЛЕМЕНТ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ, ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧНОСТИ И БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРЕВОЗОК ОАО «РЖД»

А.А. Гладышева, А.А. Гладышев, А.В. Басова

Иркутский государственный университет путей сообщения (Иркутск, Россия)

Информация о статье

Дата поступления

26 августа 2023 г.

Дата принятия в печать

16 октября 2023 г.

Тип статьи

Обзорная статья

Ключевые слова

Мониторинг, телематический комплекс, стрессовые факторы, пассажирские перевозки, скрининг, оптимизация

Аннотация. Современное развитие железнодорожного транспорта влечет за собой изменение во всех сферах, связанных с перевозкой и пассажиров, и грузов. Увеличение тоннажности грузоперевозок, длины составов, введение удлиненного плеча оборота для повышения скорости движения состава, внедрение системы вождения машинистом без помощника приводят к увеличению психофизических нагрузок на работников, обеспечивающих непосредственную перевозку. Поэтому политика «Российских железных дорог» в области обеспечения безопасности перевозок и охраны здоровья должна учитывать предполагаемые изменения и опережать возникновение возможных негативных последствий введением предупредительных, профилактических мер. Комплекс мероприятий, направленный на повышение безопасности перевозок, тесно связан с охраной труда и здоровьем работников локомотивных и поездных бригад. Но если у машинистов на данный момент существует система контроля физиологического состояния начального уровня (контроль засыпания), то у других работников поездной бригады она отсутствует. Вызывает вопросы и система профилактики профессиональных заболеваний, ограничивающаяся только проведением ежегодных медицинских осмотров. Несмотря на то, что ОАО «РЖД» декларирует политику, поддерживающую охрану труда и здоровый образ жизни, необходимо более детально изучать новые направления в этой области.

TELEMATICS COMPLEX AS AN ELEMENT OF HEALTH PROTECTION, IMPROVING THE EFFICIENCY AND SAFETY OF JSC "RUSSIAN RAILWAYS" TRANSPORTATION

A.A. Gladysheva, A.A. Gladyshev, A.V. Basova

Irkutsk State Transport University (Irkutsk, Russia)

Article info

Received

August 26, 2023

Accepted

October 16, 2023

Type paper

Review

Keywords

Monitoring, telematics complex, stress factors, passenger transportation, screening, optimization

Abstract. Modern development of railway transport entails changes in all areas related to the transportation of both passengers and cargo. An increase in the tonnage of cargo transportation, length of trains, introduction of an elongated turnover shoulder to increase the speed of the train, introduction of a driver driving system without an assistant, lead to an increase in psychophysical loads on workers providing direct transportation. Therefore, the policy of "Russian Railways" in the field of transportation safety and health protection should take into account the expected changes and anticipate the occurrence of possible negative consequences by introducing preventive measures. The complex of measures related to improving transportation safety is closely interrelated with labor protection and health of employees of locomotive and train crews. But, if the drivers currently have a system for monitoring the physiological state of the initial level (control of falling asleep), then other employees of the train crew do not have it. The system of prevention of occupational diseases is limited only to annual medical examinations. Despite the fact that JSC "Russian Railways" declares a policy that supports occupational safety and a healthy lifestyle, it is necessary to study new directions in this area in more detail.

1. Введение. В России согласно программному документу «Стратегия развития железнодорожного транспорта до 2030 года», «...магистральные направления сети железных дорог будут интегрированы в международные транспортные коридоры...» (Стратегия развития железнодорожного транспорта в РФ до 2030 г. <https://mintrans.gov.ru/documents/1/1010>).

Предполагаемые направления транспортных коридоров: Север-Юг и Восток-Запад. В Стратегии так же предусмотрено повышение скоростного режима и пассажирских, и грузовых составов, увеличение их веса и длины, объема единовременно перевозимого груза, введение удлиненного плеча оборота, внедрение системы вождения одним машинистом. Несомненно, планируемые изменения приведут к еще большему росту нагрузки, прежде всего, на машиниста, но также поездной бригады в пассажирских составах, как в физическом, так и в психологическом плане.

2. Материалы и методы. Использовались следующие методы исследования: анализ современных баз данных, отчетов, программных документов и санитарно-гигиенических исследований; анкетирование и интервьюирование работников железной дороги (машинисты, ремонтники, дежурные по вокзалу, поездные бригады).

3. Результаты и обсуждение. Современные поезда уже тяжеловесны (нередко свыше 9000 т) и протяжены (могут превышать 1000 м). Магистрали проходят вдоль и через населенные пункты, что требует от машинистов особого внимания и готовности к экстренному реагированию в случае непредвиденных ситуаций. Движение по гористой местности (Забайкальская и Восточносибирская железная дорога) связано с повышенной нагрузкой на жизнеобеспечивающие системы организма, вызывая стрессовые состояния. По ходу движения машинисту необходимо хорошо ориентироваться в оперативной обстановке: заметить все сигналы и оценить показания приборов, с учетом указаний диспетчера своевременно скорректировать движение поезда. Все производимые действия и оперативная информация должны дополнительно проговариваться вслух.

Процесс автоматизации и компьютеризации железнодорожных перевозок не смог исключить человеческий фактор из числа причин возникновения аварийных и чрезвычайных ситуаций. Он по-прежнему остается самым суще-

ственным. Причем на локомотивные бригады ложится значительная доля ответственности. Предполагаемые изменения еще больше увеличат критическое влияние производственных факторов на машинистов. Что в свою очередь повысит важность поддержания высокой работоспособности в рабочих условиях. Однако, нельзя забывать и о поездных бригадах, непосредственно обеспечивающих безопасность и комфорт пассажиров в поездках.

Плохие погодные условия усиливают стрессовое воздействие на организм. Но наибольшее влияние оказывают непосредственные условия труда локомотивных бригад. При проведении гигиенического мониторинга в кабинах локомотивов наиболее часто выявляется несоответствие и превышение гигиенических параметров по уровню шума (до 45,1 %), по уровню вибрации (до 35,6 %), по показателям микроклимата (до 8,5 %) и по уровню инфразвука (до 57,1 %). Также отмечается неисправность кресел машинистов (отсутствие амортизаторов и возможности регулировки кресла по высоте), неисправность отопления [1–3].

Согласно гигиенической оценке условий труда локомотивных бригад наибольшим влиянием повреждающих факторов подвергаются (в порядке убывания): сердечно-сосудистая (6 факторов из 10), нервная система (5 факторов из 10), другие системы (до 3 факторов) [4; 5].

Адаптационные возможности организма не безграничны. Их истощение в ходе трудового процесса нередко развивается незаметно для самих работников и приводит к возникновению профессиональных патологий или острых заболеваний. Только ежегодно проводимый медицинский профессиональный осмотр дает возможность выявить его признаки. Осложняют ситуацию характерные особенности производственных процессов. Смена локомотивной бригады длится от 6 до 12 часов. Непрерывная поездка поездной бригады проводники + начальник поезда может достигать 12 и даже 29 суток. По результатам анкетирования, если в начале смены самочувствие у всех респондентов на 10 баллов (по 10-балльной шкале), то к середине рабочей смены начинает снижаться до 6 баллов, а к концу большинство респондентов отметили 1–3 балла, наличие выраженной усталости, появление сонливости, скачки артериального давления. Усугубляют положение, отсутствие возможности сделать перерыв (у машинистов), в том числе на обед,

нерегулярное, недостаточно качественное питание (поездные бригады) и возможности выполнить комплекс физкультурной паузы, предупреждающий снижение работоспособности. Если удастся выделить время на обед, то у машинистов оно занимает от 15 до 24 минут, на отдых – нет. Аналогично у работников поездной бригады, в случае неполного комплекта проводников в рейсе, автоматически повышается интенсивность труда и уровень стрессовых факторов как у проводников, вынужденных уменьшать время отдыха, так и у начальника поезда, усиливающего контроль этих вагонов. Следует отметить также, что у респондентов, имеющих возможность выполнять физические упражнения на смене и систематически занимающихся физической активностью в промежутке между сменами, самочувствие намного лучше и снижение работоспособности не опускается ниже значения 6 баллов.

Неблагоприятные стрессовые факторы: профессиональные, семейные, окружающей среды, могут значительно ускорить процесс истощения адаптационного потенциала и привести к снижению функциональных возможностей организма. При этом внешне работоспособность сохранена. Подобные обстоятельства могут выступить как фактор риска, приведя к катастрофическим последствиям в случае резкого ухудшения состояния работника. Фактором, усиливающим повреждающее действие, является психологический микроклимат в коллективе: 90 % анкетированных отметили, что он довольно сильно влияет на самочувствие, оценивая степень влияния в 5–7 баллов из 10. А также другие стрессовые факторы, связанные со взаимоотношениями с руководством и коллегами, недостаточной оплатой труда, сложной структурой рабочего места, некачественным и нерегулярным питанием, высоким риском несчастных случаев на производстве, неотрегулированными сменами (увеличенное рабочее время), отсутствием перерыва и рабочей средой [6].

По данным официальных источников фокус усилий холдинга ОАО «РЖД» остается сосредоточенным на сведениях к минимуму показателей производственного травматизма. Тем не менее, несчастные случаи, связанные с травмированием работников на производстве, до сих пор продолжают регистрироваться. Так, в сообщении РОСПРОФЖЕЛа (Единый день информирования 25–26 мая 2022 г. на тему «Об

ухудшении положения дел с производственным травматизмом на предприятиях ОАО «РЖД». URL: http://rosprofzhel.rzd.ru/article_files/art_3472_1.pdf) указывается, что за 4 месяца 2022 г. по холдингу показатель общего травматизма имеет отрицательную динамику, которая связана с его увеличением на 48 % (в частности, с 23 до 34 травмированных), при этом рост смертельных исходов производственного травматизма составил 100 % (с 1 до 2 погибших). Весной 2022 г. было зарегистрировано 12 несчастных случаев производственного травматизма, в том числе 3 случая со смертельным исходом. Таким образом, «рост общего производственного травматизма допущен на: Горьковской (с 0 до 5 травмированных); Южно-Уральской (с 2 до 4 пострадавших работников); Северо-Кавказской (с 1 до 3 раб.); Приволжской (с 0 до 2 раб.); Дальневосточной (с 4 до 5 раб.); Красноярской и Восточно-Сибирской (с 0 до 1 раб.). Отсутствуют случаи производственного травматизма, принятые к учёту на Октябрьской и Юго-Восточной железных дорогах» [6].

Отметим положения действующего законодательства, регулирующего производственный травматизм. Среди них:

– статья 184 ТК РФ, гарантирующая получившему производственную травму выплаты и компенсации, суммы и порядок предоставления которых регламентируется действующим законодательством;

– Федеральный закон № 125-ФЗ от 24 июля 1998 г., являющийся по существу отправным законом в данной сфере и учитывающий все нюансы обязательного социального страхования от несчастных случаев и профзаболеваний;

– Приказ Минтруда РФ от 30 декабря 2020 г. № 982н, который содержит форму и порядок составления программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профзаболевания;

– статьи 227 и 229.2 ТК РФ, определяющие принадлежность ущерба здоровью к категории производственного и порядок расследования несчастного случая;

– статья 1101 ГК РФ, регламентирующая выплаты компенсаций не только физического, но и морального ущерба при возникновении несчастного случая, произошедшего по вине работодателя.

Напомним, что в терминологии действующего законодательства травмированием считается любой урон здоровью: от небольшого вы-

виха до гибели сотрудника. В категорию компенсируемых попадают также и профессиональные заболевания. Если работник погиб, право на компенсацию получают его близкие.

Неоспоримым является факт, что для любого работодателя производственный травматизм чреват весьма серьезными финансовыми последствиями. Даже если сотрудник получил травму полностью по своей вине, доля этой вины не может превышать 25 %. Иными словами, любая травма на производстве происходит по вине работодателя. Поэтому сведение производственного травматизма является насущной задачей любой компании, поскольку позволяет сэкономить существенные финансовые ресурсы.

В связи с этим в целях сокращения и сведения к нулю производственного травматизма в компании ОАО «РЖД» в 2020 г. был утверждена новая редакция основополагающего документа, который определяет цели и основные задачи в области безопасности производственных процессов ОАО «РЖД», – «Политика холдинга «РЖД» в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности». В соответствии с вышеупомянутым документом в каждом подразделении холдинга внедрена комплексная система оценки состояния охраны труда – КСОТ-П, условно состоящая из следующих компонентов:

1. Визуализированная карта по охране труда.
2. Периодичность контроля.
3. Ведомость несоответствий.
4. Наличие уголка КСОТ-П в качестве напоминания о существующей системе.
5. Визуализированная карта осмотра рабочего места.

Применение указанной системы позволяет максимально визуализировать состояние дел в области охраны труда, вовлекая в этот про-

цесс персонал и принимая во внимание отзывы сотрудников, а также координировать затраты на охране труда работников.

Оценка ситуации позволяет выявить как минимум две проблемы:

1) необходимость осуществлять мониторинг и систематический анализ доступных и информативных показателей, характеризующих функциональное состояние организма работника на системной основе;

2) необходимость дальнейшего развития и улучшения системы профилактики состояния здоровья работников локомотивной и поездной бригады.

Повышение безопасности пассажирских и грузовых перевозок следует проводить за счет сведения к минимуму экстренных ситуаций, приводящих к окололетальному и летальному исходу, введения в охрану труда цифровых технологий, путем создания системы мониторинга физиологических параметров локомотивной и поездной бригады.

Согласно официальной информации ОАО «РЖД» уровень производственного травматизма в холдинге имеет тенденцию к снижению в 2019 г. по сравнению с его значением в 2018 г. (табл.).

Тем не менее, в 2019 г. показатели производственного травматизма не были сведены к нулю и составили:

- «общий травматизм (количество травмированных всего) – на 10 % (со 168 человек в 2018 г. до 152 человек в 2019 г.);
- травматизм со смертельным исходом (количество погибших) – на 5 % (с 21 до 20 человек);
- тяжелый травматизм (количество травмированных с тяжелым исходом) – на 16 % (с 51 до 43 человек)» [7].

Динамика ключевых показателей производственной безопасности

Dynamics of key indicators of industrial safety

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020
Расходы на мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда, млн руб.	18 593,5	18 715,5	20 121,1	22 596,1	23 914,6
Расчетный коэффициент частоты производственного травматизма, число травмированных на тыс. работающих	0,30	0,25	0,23	0,21	0,21
Количество рабочих мест с вредными условиями труда, тыс. рабочих мест	105	95	88	84	81
Улучшены условия труда, тыс. рабочих мест	23	32	37	41	41

Примечание. Таблица составлена на основе показателей производственной безопасности с использованием основного источника Андрейко Т.Ю. [6]

Согласно официальному отчету ОАО «РЖД» «в январе–августе 2020 г. в РЖД зафиксировано 65 случаев производственного травматизма. По итогам восьми месяцев работы в подразделениях филиалов ОАО «РЖД» расследовано и принято к учету 65 случаев травмирования работников на производстве. Смертельные случаи и рост общего травматизма зафиксированы в Центральной дирекции моторвагонного подвижного состава и «Трансэнерго» [8].

Обращает на себя внимание тот факт, что причины производственного травматизма, к сожалению, остаются прежними. Так, возникновению несчастных случаев на производстве способствуют нарушения в процессе организации и контроля за производством, нарушения техники безопасности и технологического процесса, несоблюдение предписанных правил трудовой и производственной дисциплины и т. п. Указанные причины производственного травматизма в свою очередь ведут к существенным экономическим потерям в связи с повреждением или частичной (полной) утратой здоровья.

Обратимся к международному опыту [9; 10] определения затрат, связанных с несчастными случаями на производстве, который базируется на так называемой теории «айсберга». Указанная теория описывает последствия несчастных случаев на производстве с точки зрения затрат на покрытие ущерба при производственном травматизме. Согласно теории «айсберга» каждый случай производственного травматизма влечет за собой как прямые затраты, связанные, в частности, с выплатой заработной платы в первые пять дней временной нетрудоспособности, оплатой работы комиссии по расследованию, ущербом оборудования, инвентаря, запасов организации и др., так и косвенные затраты, величина которых на первый взгляд незначительна и неочевидна. «Подводная часть айсберга» очень часто превосходит прямые затраты, либо сопоставима с последними. К косвенным затратам, в частности, относятся «потери рабочего времени персонала, рабочее время других работников, отвлеченных от работы, замещающих травмированных сотрудников, остановку производственного цикла, упущенную выгоду, затраты на восстановление безопасности на месте происшествия и т. п.» [11].

С сожалением приходится констатировать, что при подсчетах потенциальных рис-

ков производственного травматизма в первую очередь оценивается лишь «надводная часть айсберга» в виде прямых затрат, где источником получения данных по выплатам пострадавшим сотрудникам, как правило, является бухгалтерская служба тех структурных подразделений, в которых имел место производственный травматизм. Так, с 2012 г. для расчета совокупного ущерба при производственном травматизме используется методический аппарат «Методики расчета ущерба компании от несчастных случаев на производстве, произошедших с работниками ОАО «РЖД», одобренной советом по системе УРРАН (протокол от 01 ноября 2012 г. № 8).

«Подводная часть айсберга» в виде потерь, которые напрямую не связаны с результатами несчастных случаев, к сожалению, при расчетах остаются неучтенными. И потому анализ практики осуществления профилактических мероприятий, в том числе состоящих в оценке параметров физиологических показателей железной дороги и, в частности, локомотивной бригады, безусловно, представляет особенно большой интерес.

Иными словами, без профилактики производственного травматизма, выражающейся в реализации предлагаемых нами мероприятий, система предоставления компенсаций, включающая как прямые, так и косвенные затраты транспортной организации, окажется крайне неэффективной ввиду высокого уровня расходов. Достижение экономической эффективности возможно с учетом сокращения всех затрат, в особенности косвенных, что может быть достигнуто исключительно в результате внедрения профилактических мероприятий, являющихся предметом настоящего исследования.

На данный момент активно разрабатываются индивидуальные и групповые информационно-аналитических системы мониторинга различного формата. Алгоритмы оценки параметров физиологических показателей также уже применяются в медицинской практике. В качестве первичных данных физиологических показателей используется измерение скорости распространения пульсовой волны – метод фотоплетизмографии, открытый французским физиологом и изобретателем Этьеном Маре. Метод фотоплетизмографии представляет собой регистрацию оптической плотности ткани. Длина волны излучаемого света подобрана таким образом, чтобы он поглощался эритро-

цитами в артериальном русле, поэтому его интенсивность зависит от количества крови в исследуемой ткани. Таким образом, с помощью носимого устройства можно вычислить не только частоту сердечных сокращений, но и артериальное давление, снять параметры электрокардиограммы [12]. Устройства разрабатываются для медицинского скрининга, для контроля показателей спортсменов, для работников, чья профессиональная деятельность связана с экстремальными условиями природной среды или самой деятельности. Они, как правило, нацелены на оценку индивидуальных показателей функционального состояния организма и могут быть использованы в различных комплексах.

Следует отметить, что при наличии носимых устройств контроля засыпания машинистов, системы комплексного информационно-аналитического мониторинга для работников железной дороги и конкретно локомотивной бригады не имеется. Существует достаточное количество датчиков и носимых устройств разной степени надежности [13]. В том числе у работников локомотивных бригад. Но варианты программно-аппаратных комплексов и системы интеллектуальной аналитики существуют только в стационарном варианте.

Эти решения имеют ряд недостатков, которые делают их нецелесообразными для использования в подвижных составах: стационарное размещение комплекса на базе лечебного учреждения; ограниченное количество исходных данных, подвергающихся анализу; передача данных в центр мониторинга только при превышении определенного порога средних значений, что не во всех случаях является корректным. К этому можно добавить особенности хранения, обработки и визуализации полученной информации, как правило, это стационарный компьютер, требующий подключения к сети Интернет. Что ведет за собой необходимость дежурного персонала. Также к недостаткам можно отнести отсутствие обратной связи с пациентом для оперативной передачи рекомендаций и связь с системой GSM, что нецелесообразно использовать, так как данные местоположения конкретных бригад становятся общедоступными (по требованиям безопасности не могут быть использованы), на перегонах отсутствует сотовая связь, передача данных невозможна. Нет варианта объединения этих устройств в автономную систему с

функцией периодической передачи информации на центральный сервер с целью анализа и прогнозирования в долгосрочной перспективе.

Необходимо создать телематический комплекс мониторинга физиологического состояния локомотивной и поездной бригады, позволяющий дистанционно отслеживать психофункциональное состояние сотрудников, чтобы можно было своевременно оценить:

- общее состояние здоровья, уровень адаптационного потенциала по параметрам частоты сердечного ритма (ЧСС), вариабельности ритма, процента насыщения крови кислородом (сатурации), артериального давления (АД);

- изменение параметров, которое позволит выявить уровень психофизической напряженности, степень усталости, снижение скорости реагирования при возникновении экстремальных ситуаций, преморбидных и острых, угрожающих жизни состояний.

Автоматизированный многокомпонентный скрининг позволит своевременно установить возникновение ситуации угрожающей здоровью и подать сигнал для принятия необходимых мер (в той или иной мере этот блок имеет место быть в системе контроля засыпания машинистов). А также по мере накопления данных постоянно анализировать качественные и количественные параметры соматического здоровья для предупреждения стойких расстройств работников и своевременной профилактики стойких отклонений в состоянии здоровья (нерегулярно, по инициативе и за счет самого работника).

Системный мониторинг и анализ показателей здоровья позволит, обосновано принять решение:

- возможно необходим перевод на другую должность, так как условия труда усложнились;
- возможно требуется временный перевод на другую должность;

- возможно состояние здоровья требует госпитализации;

- возможно необходимо проведение восстановительных мероприятий (отдых, отгул, отпуск);

- возникла необходимость в медицинской консультации с целью коррекции состояния и др.

Телематический комплекс мониторинга физиологического состояния (рис.) будет способствовать:

- повышению безопасности пассажирских перевозок путем предупреждения аварийных ситуаций по вине человеческого фактора;
- экономии компании на издержках (снижение транспортных аварий, связанных с человеческим фактором);
- оптимизации деятельности сотрудников при организации движения и улучшению качества производственных процессов (если вовремя проводятся корректирующие мероприятия

с сотрудниками, то поддерживается нужный уровень производительности труда и здоровья);

- снижению затрат на качественную подготовку и стажировку новых высококвалифицированных кадров;

– в долгосрочной перспективе анализ накопленных данных позволит обосновано проводить реорганизации, изменение условий и характера труда на производстве.

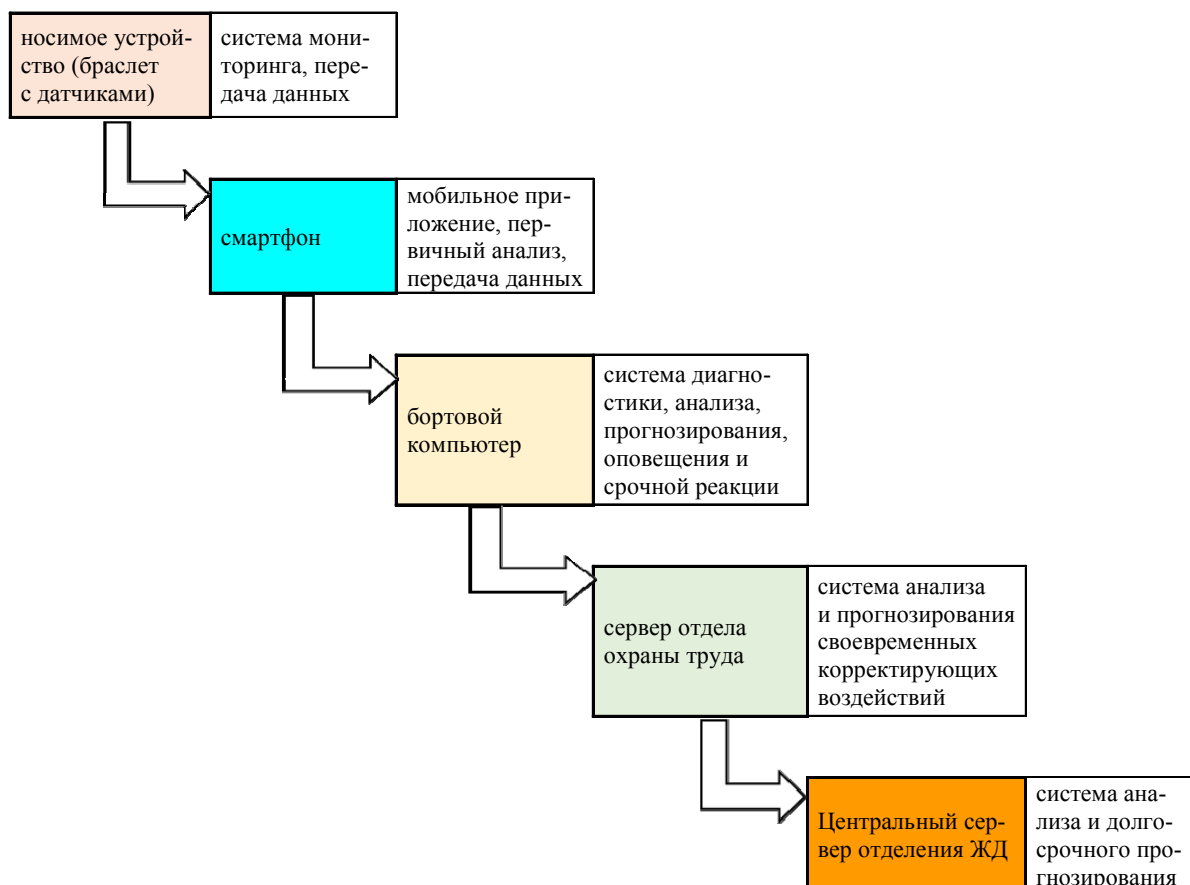


Схема взаимодействия телематического комплекса мониторинга физиологических показателей (сост. авторами на основе анализа [мониторинга физиологических показателей])

The scheme of interaction of the telematics complex for monitoring physiological indicators (comp. by the authors based on the analysis of [monitoring of physiological indicators])

Телематический комплекс, осуществляет непрерывный мониторинг и анализ психофункционального состояния пользователей. Параметры, собираемые посредством биометрических датчиков, обрабатываются системой интеллектуальной аналитики, с целью определения текущего состояния работника и предиктивного реагирования на отклонение состояния от нормы.

Датчики собраны внутри устройства, которое пользователь одевает в рейс. Данное

устройство соединяется со смартфоном посредством Bluetooth. Специально разработанная программа анализирует данные получаемые от устройства и в режиме реального времени дает оценку состояния пользователя. Для того, чтобы собирать данные и давать долгосрочный прогноз, телефон соединяется с компьютером начальника поезда по сети Wi-Fi (внутри поезда сеть). Сбор и обработка данных производится посредством web-приложения, мобильного приложения и программного

обеспечения компьютера. В результате этого начальник поезда имеет доступ к информации о текущем состоянии членов локомотивной бригады, и в случае непредвиденных ситуаций (резкое ухудшение жизненно-важных показателей) принимает меры во избежание катастрофы. Когда поезд прибывает на станцию и становится доступна сотовая сеть, собранные данные передаются на сервер отдела охраны труда, центральный сервер отделения железной дороги.

На основе системного анализа полученных данных следует планировать и проводить в обязательном порядке своевременные восстановительные, лечебно-профилактические мероприятия работникам в них нуждающимся. Используя опыт зарубежных коллег, следует отметить, что оптимальная периодичность составляет один раз в полгода. Время, затрачиваемое на профилактические мероприятия, не включается в ежегодный отпуск.

Говоря о транспортной безопасности, внутренние и внешние потенциальные угрозы, в первую очередь рассматривают проблемы антитеррористического обеспечения [14; 15]. Без сомнений это важно. Однако, профессиональное здоровье работников, непосредственно отвечающих за безопасность и сохранность пассажиров при их перевозке не менее важно.

Безусловно, железные дороги России ориентированы на внедрение высоких технологий, элементов искусственного интеллекта в системы управления движением и прочих инновационных достижений, связанных с развитием комплексной безопасности обеспечения движения поездов. Однако, человеческий фактор из этой системы исключать нельзя. Поэтому, исходя из анализа приведенных выше факторов, воздействующих на работников железной дороги, в частности локомотивных и поездных бригад, следует сделать вывод, что развитие высоких технологий на железнодорожном транспорте должно учитывать их влияние ра-

ботников и содержать те или иные способы предупреждения возникновения отрицательных эффектов, иметь соответствующие технологии, учитывающие включение человека в эти системы (Комплексная система обеспечения безопасности движения поездов // Евразия-вести. Международное информационно-аналитическое обозрение. <http://eav.ru/publ1.php?publid=2009-12a09>; Современные технологии для перехода к интеллектуальному железнодорожному транспорту. ВЭЛК. М., 2011, <https://mobile.ruscable.ru/article/422/>) [16].

4. Заключение.

1. Следует создать ведомственный телематический комплекс мониторинга физиологического состояния локомотивной и поездной бригады.

2. Необходимо собирать и анализировать полученные данные о состоянии работников локомотивной и поездной бригады в автономном режиме, на основе собранных данных давать оценку текущего и прогнозировать будущие возможные ухудшения состояния здоровья.

3. Решение проблем, связанных с координированием, вычислением, связью, конфиденциальностью, безопасностью и представлением собранных данных возможно на основе новых разработок в сфере аппаратного и программного обеспечения. То же позволит сделать анализ данных собранных датчиками, полезными и релевантными для конечных пользователей.

4. Необходимо развивать систему профилактики в плановом порядке и на регулярной основе. Наряду с существующими мерами ввести обязательные 10–12-дневные восстановительные мероприятия в местных лечебно-профилактических учреждениях, через каждые полгода напряженной деятельности, что позволит значительно снизить риск возникновения тяжелых осложнений и отклонений в состоянии здоровья, снизить вероятность возникновения профессиональных патологий.

Литература

1. Каськов Ю. Н., Логинова В. А., Кривуля С. Д. Гигиеническая оценка условий труда работников локомотивных бригад // Здоровье населения и среда обитания – ЗНиСО. – 2017. – № 2 (287). – С. 18–21. – DOI: 10.35627/2219-5238/2017-287-2-18-21.
2. Каськов Ю. Н. Современные аспекты санитарно-эпидемиологического благополучия на железнодорожном транспорте Российской Федерации // Здоровье населения и среда обитания – ЗНиСО. – 2013. – № 12 (249). – С. 27–28.

3. *Логинава В. А.* Гигиеническая оценка условий труда и профессионального риска здоровью работников на объектах железнодорожного транспорта // Анализ риска здоровью. – 2017. – № 2. – С. 96–101. – DOI: 10.21668/health.risk/2017.2.10.
4. Гигиеническая оценка условий труда локомотивных бригад. – URL: <http://alexwolga.ru/gigiena-truda/12-gigienicheskaya-otsenka-uslovij-truda-lokomotivnykh-brigad> (дата обращения: 15.06.21).
5. *Levanchuk L. A., Kopytenkova O. I., Eremin G. B.* Methodological approaches to assessing the working conditions of locomotive crew drivers based // Russian Journal of Occupational Health and Industrial Ecology. – 2020. – Vol. 8. – P. 525–531. (in Russian). – DOI: 10.31089/1026-9428-2020-60-8-525-531.
6. *Öztürk Eyimaya A., Tezel A.* Evaluating occupational stress levels of the railway workers // Florence Nightingale J Nurs. – 2021. – Vol. 29 (1). – P. 40–55. – DOI: 10.5152/FNJJN.2021.19082.
7. *Андрейко Т. Ю.* Диагностика и прогнозирование угроз, связанных с охраной труда и техникой безопасности организации ОАО «РЖД» // Научно-практические исследования. – 2020. – № 9-7 (32). – С. 4–8.
8. Приоритеты безопасности // Гудок. – 2020. – № 185 (27034). – URL: <https://gudok.ru/newspaper/?id=1537563&archive=2020.10.05> (дата обращения: 07.06.2021).
9. *Hammerl M., Vanderhaegen F.* Human factors in the railway system safety analysis process // 3rd International rail human factors conference (France). – 2009. – URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/11137175.pdf> (access date 07.06.2021).
10. Occupational safety and health: Synergies between security and productivity // ILO's Governing Body Paper GB.295/ESP/3. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/meetingdocument/wcms_110380.pdf (access date 07.06.2021).
11. *Basalaeva A., Medvedev V., Strykov P.* Integrated safety system for workers and traffic in railway transport. MATEC Web Conf., 239 (2018) 02007. – DOI: 10.1051/mateconf/201823902007.
12. *Стародубова А. В., Кисляк О. А., Царева О. Н.* Артериальная жёсткость и оценка скорости пульсовой волны // Лечебное дело. – 2004. – № 3. – С. 80–86. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/arterialnaya-zhestkost-i-otsenka-skorosti-pulsovoy-volny>.
13. *Patel S., Park H., Bonato P. et al.* A review of wearable sensors and systems with application in rehabilitation // J NeuroEngineering Rehabil. – 2012. – 9, 21. – DOI: 10.1186/1743-0003-9-21.
14. *Тушко И. С.* Транспортная безопасность на железнодорожном транспорте: проблематика и пути решения // Проблемы правоохранительной деятельности. – 2019. – № 4. – С. 62–67.
15. *Тушко И. С.* Уровни безопасности для объектов транспортной инфраструктуры. Охрана труда и техника безопасности на автотранспортных предприятиях и в транспортных цехах. – 2020. – № 3.
16. *Гладышева А. А., Гладышев А. А., Утяшева И. М., Басова А. В.* Перспективные направления политики ржд в области охраны здоровья и повышения безопасности пассажирских и грузовых перевозок // Модернизационные процессы в обществе и на железнодорожном транспорте: исторический опыт и современная практика. Материалы II всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Омск, 2021. – С. 200-210.

References

1. Kaskov Yu.N., Loginova V.A., Krivulya S.D. Hygienic assessment of working conditions of workers of locomotive crews, *Public health and habitat – ZNiSO*, 2017, No. 2 (287), pp. 18-21. DOI: 10.35627/2219-5238/2017-287-2-18-21.
2. Kaskov Yu.N. Modern aspects of sanitary and epidemiological welfare in railway transport of the Russian Federation. *Public health and habitat – ZNiSO*, 2013, No. 12 (249), pp. 27-28.
3. Loginova V.A. Hygienic assessment of working conditions and occupational health risk of workers at railway transport facilities. *Health risk analysis*, 2017, No. 2, pp. 96-101. DOI: 10.21668/health.risk/2017.2.10.
4. Hygienic assessment of working conditions of locomotive crews. Available at: <http://alexwolga.ru/gigiena-truda/12-gigienicheskaya-otsenka-uslovij-truda-lokomotivnykh-brigad> (accessed 15.06.21).

5. Levanchuk L.A., Kopytenkova O.I., Eremin G.B. Methodological approaches to assessing the working conditions of locomotive crew drivers based. *Russian Journal of Occupational Health and Industrial Ecology*, 2020, Vol. 8, pp. 525-531. (in Russian). DOI: 10.31089/1026-9428-2020-60-8-525-531.
6. Öztürk Eyimaya A., Tezel A. Evaluating occupational stress levels of the railway workers. *Florence Nightingale J Nurs*, 2021, Vol. 29 (1), pp. 40-55. DOI: 10.5152/FNJN.2021.19082.
7. Andreiko T.Yu. Diagnostics and forecasting of threats related to occupational safety and technical safety of organizations of JSC "Russian Railways". *Scientific and practical research*, 2020, No. 9-7 (32), pp. 4-8.
8. Priorities of safety. *Gudok*, 2020, No. 185 (27034), available at: <https://gudok.ru/newspaper/?id=1537563&archive=2020.10.05> (accessed: 07.06.2021).
9. Hammerl M., Vanderhaegen F. *Human factors in the railway system safety analysis process*. 3rd International rail human factors conference (France). 2009, available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/11137175.pdf> (access date: 07.06.2021).
10. Occupational safety and health: Synergies between security and productivity. ILO's Governing Body Paper GB.295/ESP/3, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/meetingdocument/wcms_110380.pdf (access date 07.06.2021).
11. Basalaeva A., Medvedev V.I., Strykov P. Integrated safety system for workers and traffic in railway transport. MATEC Web Conf., 239 (2018) 02007. DOI: 10.1051/mateconf/201823902007,
12. Starodubova A.V., Kislyak O.A., Tsareva O.N. Arterial stiffness and pulse wave velocity estimation. *Medical business*, 2004, No. 3, pp. 80-86, available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/arterialnaya-zhestkost-i-otsenka-skorosti-pulsovoy-volny>.
13. Patel S., Park, H., Bonato, P. et al. A review of wearable sensors and systems with application in rehabilitation. *J NeuroEngineering Rehabil*, 2012, 9, 21. DOI: 10.1186/1743-0003-9-21.
14. Tushko I.S. Transport safety on railway transport: problems and solutions. *Problems of law enforcement*, 2019, No. 4, pp. 62-67.
15. Tushko I.S. The level of security for transport infrastructure facilities. Occupational health and safety at motor transport enterprises and in transport workshops. 2020, No. 3.
16. Gladysheva A.A., Gladyshev A.A., Utyasheva I.M., Basova A.V. Perspective directions of the Russian Railways policy in the field of health protection and improving the safety of passenger and cargo transportation. Modernization processes in society and in railway transport: historical experience and modern practice. Materials of the II All-Russian Scientific and Practical Conference with international participation. Omsk, 2021, pp. 200-210.

Сведения об авторах

Гладышева Анна Анатольевна – канд. пед. наук, заведующий кафедрой «Физическая культура и спорт»
Адрес для корреспонденции: 664074, Россия, Иркутск, ул. Чернышевского, 15
E-mail: kaa_03@mail.ru
ORCID: 0000-0003-3631-6894
Scopus AuthorID: 57202381175
РИНЦ AuthorID: 343673

Гладышев Александр Александрович – старший преподаватель кафедры «Физическая культура и спорт»
Адрес для корреспонденции: 664074, Россия, Иркутск, ул. Чернышевского, 15
E-mail: gaa_03@mail.ru
ORCID: 0000-0003-2672-160X
Scopus AuthorID: 56205035100
РИНЦ AuthorID: 662384

About the authors

Anna A. Gladysheva – PhD in Pedagogical Sciences, Head of the Department "Physical Culture and Sports"
Postal address: 15, Chernyshevskogo ul., Irkutsk, 664074, Russia
E-mail: kaa_03@mail.ru
ORCID: 0000-0003-3631-6894
Scopus AuthorID: 57202381175
RSCI AuthorID: 343673

Alexander A. Gladyshev – senior lecturer of the Department "Physical Culture and Sports"
Postal address: 15, Chernyshevskogo ul., Irkutsk, 664074, Russia
E-mail: gaa_03@mail.ru
ORCID: 0000-0003-2672-160X
Scopus AuthorID: 56205035100
RSCI AuthorID: 662384

Басова Анна Владимировна – канд. экон. наук, доцент кафедры «Финансы и бухгалтерский учет»
Адрес для корреспонденции: 664074, Россия, Иркутск, ул. Чернышевского, 15
E-mail: ann168@mail.ru
ORCID: 0000-0001-9978-4041
Scopus AuthorID: 57842480000
ResearcherID: W-4048-2017
РИНЦ AuthorID: 677192

Вклад авторов

Гладышева А.А. – планирование исследования, постановка целей и задач, руководство проведением исследования, анализ данных, разработка методики исследования, проверка результатов исследования.

Гладышев А.А. – подготовка метаданных, корреспонденция с журналом, перевод статьи на иностранный язык, визуализация и представление данных.

Басова А.В. – подготовка метаданных, предоставление ресурсов, сбор информации, анализ данных.

Для цитирования

Гладышева А. А., Гладышев А. А., Басова А. В. Телематический комплекс как элемент охраны здоровья, повышения экономичности и безопасности перевозок ОАО «РЖД» // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 4. – С. 46–56. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).46-56.

Anna V. Basova – PhD in Economic Sciences, Associate Professor of the Department "Finance and Accounting"
Postal address: 15, Chernyshevskogo ul., Irkutsk, 664074, Russia
E-mail: ann168@mail.ru
ORCID: 0000-0001-9978-4041
Scopus AuthorID: 57842480000
ResearcherID: W-4048-2017
RSCI AuthorID: 677192

Authors' contributions

Gladysheva A.A. – research planning, setting goals and objectives, management of research, data analysis, development of research methodology, verification of research results.

Gladyshev A.A. – metadata preparation, correspondence with the journal, translation of the article into a foreign language, visualization and presentation of data.

Basova A.V. – metadata preparation, provision of resources, information collection, data analysis.

For citations

Gladysheva A.A., Gladyshev A.A., Basova A.V. Telematics complex as an element of health protection, improving the efficiency and safety of JSC "Russian Railways" transportation. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 4, pp. 46-56. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).46-56. (in Russian).

НЕОБХОДИМОСТЬ И ВОЗМОЖНОСТЬ РАЗРАБОТКИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПЛАНОВ РАЗВИТИЯ РЕЗЕРВИСТОВ НА ОСНОВЕ МОТИВАЦИОННЫХ ТИПОВ (НА ПРИМЕРЕ АО «ТГК-11»)

А.С. Кубатова

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского (Омск, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
6 сентября 2023 г.

Дата принятия в печать
16 октября 2023 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Кадровый резерв, индивидуальный план развития, мотивационные типы, компетенция

Аннотация. В статье рассматривается актуальная и достаточно новая форма работы с кадровым резервом – посредством составления индивидуальных планов развития. Приведены теоретические аспекты темы кадрового резерва и индивидуальных планов. Исследованы различные точки зрения на развитие персонала. В ходе исследования проанализированы различные подходы к составлению индивидуальных планов развития резервистов, отражена структура индивидуальных планов. Оценены различные способы и методы работы с персоналом в рамках кадрового резерва и индивидуальных планов. Проанализированы существующие подходы к выявлению мотивационного типа у сотрудника, оценены их значимость и эффективность для компании и работы с резервом. Особое внимание уделено персонализации индивидуальных планов развития. Цель исследования состояла в определении возможности составления индивидуальных планов развития исходя из мотивационных типов сотрудников для большей персонализации. На основе анализа документов тепловой компании было выявлено, что проводимые тесты на мотивацию не учитываются при составлении планов. На основе полученных данных был предложен способ составления индивидуальных планов развития резервистов. В результате проведенного исследования обоснована возможность использования мотивационных типов по В.И. Герчикову как одного из инструментов работы с индивидуальными планами развития. Даны рекомендации по составлению индивидуальных планов развития исходя из мотивационных типов, с использованием модели компетенций компании. Оригинальность предложенного метода состоит в том, что при использовании мотивационных типов будет большая персонализация индивидуальных планов, а соответственно, эффективность работы данного инструмента в рамках развития кадрового резерва существенно повысится.

THE NEED AND POSSIBILITY OF DEVELOPING INDIVIDUAL CAREER MAPS FOR RESERVISTS BASED ON MOTIVATIONAL TYPES (ON THE EXAMPLE OF JSC "TGC-11")

A.S. Kubatova

Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russia)

Article info

Received
September 6, 2023

Accepted
October 16, 2023

Type paper

Research paper

Keywords

Personnel reserve, individual career map, motivational types, competence

Abstract. The article considers an actual and relatively new form of work with the personnel reserve through the preparation of individual career maps. The author presents theoretical aspects of the topic of the personnel reserve and individual plans, as well as examines various points of view on personnel development. The article analyzes various approaches to drawing up individual career maps for reservists, and reflects their structure. The author evaluates various ways and methods of working with personnel within the personnel reserve and individual career maps. The article analyzes the existing approaches to identifying the motivational type of an employee, assesses their significance and effectiveness for the company and working with the reserve. Special attention is paid to the personalization of individual career maps. The purpose of the study was to determine the possibility of drawing up individual career maps based on the motivational types of employees for greater personalization. Based on the analysis of the documents of the heat generating company, it was revealed that the conducted motivation tests are not taken into account when drawing up career maps. Based on the data obtained, the author proposed a method for drawing up individual career maps for reservists. As a result of the conducted research, the author substantiates the possibility of using motivational types according to V.I. Gerchikov as one of the tools for working with individual career maps. The article provides recommendations for drawing up individual career maps based on motivational types, using the company's competence model. The originality of the proposed method consists in the fact that when using motivational types, there will be a greater personalization of individual plans, and, accordingly, the effectiveness of this tool in the framework of the development of the personnel reserve will significantly increase.

1. Введение. В настоящее время на многих предприятиях в качестве инструмента развития кадрового резерва используют индивидуальные планы развития (ИПР).

Данная тенденция обусловлена тем, что большинство компаний имеют специфические функции, специфический рынок и им проще взрастить сотрудника внутри компании, чем взять его извне. По сравнению с другими инструментами развития индивидуальные планы позволяют системно подойти к развитию персонала, затронуть все стороны для развития.

Как инструмент работы с персоналом, индивидуальный план развития стал использоваться не так давно. Как показывает опыт предприятий в настоящее время индивидуальные планы развития активно используются в работе с персоналом. Организации сами выбирают область применения данного инструмента. Есть много различных концепций, как можно его применять в организации.

Практика использует различные варианты индивидуальных планов развития. Это обусловлено многогранностью данного метода. Стоит обратить внимание на то, что на разных предприятиях может использоваться свой подход к составлению индивидуальных планов развития. Соответственно структура плана у различных предприятий будет немного отличаться, но в целом есть обязательные критерии к оформлению ИПР.

Для исследования индивидуальных планов развития, как инструментов развития персонала, важно обратить внимание, что индивидуальный план должен быть открытым, понятным, доступным, структурированным и системно подходить к вопросу развития. Более того, индивидуальные планы развития должны быть поняты и приняты работниками организации. Индивидуальные планы должны мотивировать работника к развитию, к достижению осознанных трудовых и профессиональных позиций.

Поэтому в настоящем исследовании я предполагаю рассмотреть возможность разработки индивидуальных планов с точки зрения мотивационных основ резервиста. В своем анализе буду базироваться на теории В.И. Герчикова, в которой представлены 5 трудовых мотивационных типа: инструментальный, патристический, профессиональный, хозяйственный и люмпинестический.

Целью данной статьи является определение возможностей построения индивидуаль-

ных планов развития, как инструмента развития применяемого к формированию кадрового резерва, на основе их мотивационных типов.

Объектом исследования является компания Акционерное общество «Территориальная генерирующая компания № 11» (АО «ТГК-11»), которая является одной из крупнейших теплогенерирующих компаний Сибири.

2. Обзор литературы. В литературе исследуются различные инструменты и методы работы с индивидуальными планами развития, такие как: обратная связь, оценка персонала, матрица компетенций, наставничество, рейтинговая система и т. д.

Эти темы рассмотрены в работах Т.А. Киященко, Д.А. Грицай и В.В. Куликова, С.В. Коновалова [1–3]. Т.А. Киященко в своей статье предлагает рассмотреть модель компетенций, как инструмент работы с индивидуальными планами развития. Она рассматривает, как можно реализовать компетентностный подход через единую модель корпоративных требований [1]. С.В. Коновалова. Предлагает рассмотреть наставничество как инструмент работы с персоналом и использовать его за основу при составлении индивидуальных планов развития [2].

Так же существуют различные подходы к формированию индивидуальных планов развития. Например, Академия Росатома (пособие по индивидуальному развитию. Академия Росатома) предлагает при составлении индивидуальных планов развития использовать модель компетенций и ценности компании в основе выбора зон для развития. В рамках работы с индивидуальными планами развития резервистов происходит встреча руководителя и сотрудника. На данной встрече обсуждают итоги работы по ИПР в прошлом году и составляют ИПР на предстоящий год. Исходя из оценки сотрудника руководителем, самооценки и оценки другими способами выявляются 2–3 компетенции, которые работнику предстоит развивать на следующий год. Данные компетенции уже существуют в рамках ценностей компании. Данный подход базируется на взятии модели компетенций за основной метод составления индивидуальных планов развития.

В свою очередь, компания «Леруа Мерлен» использует другой подход, а именно, через внутренние ценности сотрудника, его желания развития внутри компании, с целью быть полезным компании.

Для составления ИПР в данной компании пользуются следующими шагами (подготовка индивидуального плана развития. Гид-помощник. Леруа-Мерлен):

- 1) определения зоны развития [9];
- 2) осознание себя, своих возможностей;
- 3) определение компетенций для развития;
- 4) подбор развивающих действий.

Данный подход позволяет сотруднику развиваться внутри компании в рамках своих желаний и потребностей, при этом быть полезным команде и компании в целом. Приверженцы данного подхода считают, что каждый человек уникален по-своему, и его потенциал необходимо развивать внутри компании.

Часть авторов более детально рассматривает тематику индивидуальных планов развития. О структуре ИПР отражено в работах А.Ю. Бухариной, А.Д. Вырышевой, С.В. Титова [4–6]. Они показывают, что обязательно должно быть отражено в ИПР: данные о резервисте, данные о наставнике, цели и задачи развития резервиста, шаги и мероприятия для достижения целей, результаты работы, способы и методы развития резервиста, сроки реализации индивидуального плана.

Анализ эффективности использования ИПР можно найти в работах С.В. Титовой, С.А. Ложкиной [6; 7]. Они рассматривают индивидуальные планы развития с точки зрения эффективности для бизнеса и влияния на компанию в целом. Некоторые авторы ставят вопрос о персонализации ИПР, составлении осознанных планов [8–10]. Один из методов составление ИПР – это использование мотивационных типов персонала.

Есть много мотивационных теорий, рассмотрим часть из них.

Согласно теории В.И. Герчикова существуют пять мотивационных типов личности [11; 12]:

- инструментальный тип («могу заработать деньги»);
- профессиональный тип («могу использовать свои знания и опыт»);
- патриотический тип («чувствую себя нужным коллективом»);
- хозяйственный тип («могу самостоятельно решать, что и когда мне делать»);
- люмпенский, или избегающий, тип («привычная работа, стабильность»).

Данная теория использует подход с точки зрения нацеленности сотрудника на работу,

какие именно мотивы двигают работником, для достижения поставленных целей в работе. На основе этой теории им создан тест для определения ведущего типа мотивации.

Институт тренинга – АРБПро так же предлагает свою классификацию мотивационных типов. Автор методики Юрий Михеев рассматривает три мотивационных направления:

- 1) мотивация власти (влияние на других людей);
- 2) мотивация достижения (достижение результата);
- 3) мотивация присоединения (поддержка и помощь другим).

Каждое из представленных направлений присутствует в личности в той или иной степени и определяет его мотивационный тип. Автор выделяет 6 основных типов и 6 субтипов:

- 1) Предводитель (власть-достижение-присоединение);

Субтип: Боец (власть-достижение)

- 2) Политик (власть-присоединение-достижение);

Субтип: Оратор (власть-присоединение)

- 3) Соратник (присоединение-власть-достижение);

Субтип: Последователь (присоединение-власть)

- 4) Помощник (присоединение-достижение-власть);

Субтип: Ученик (присоединение-достижение)

- 5) Эксперт (достижение-признание-власть);

Субтип: Специалист (достижение-признание)

- 6) Организатор (достижение-власть-признание);

Субтип: Индивидуалист (достижение-власть)

Также автор выделяет латентный тип личности, который означает, что мотивационная сфера личности сформирована не в полном объеме. Данный тип может выявиться в какой-либо степени в любом из шести мотивационных типов.

В свою очередь, А.С. Шмелев предлагает рассмотреть мотивацию сотрудника с точки зрения его профессионального самоопределения. В своем исследовании А.С. Шмелев и А.И. Зелинченко анализируют систему внешних и внутренних факторов труда (фактор давления, фактор инерции, условия труда, воз-

возможности для самореализации т. д.), которые влияют на трудовую мотивацию сотрудника [13]. По их мнению, эти факторы влияют не только на выявление готовности трудиться, но и на профессиональную ориентацию сотрудников. На основе их исследования А.С. Шмелевым создан тест на выявление профессиональной сферы деятельности человека. Этот тест включает в себя перечень шкальных факторов: внутренняя мотивация – внешняя мотивация, интерес к процессу, творчество, общение, включенность в команду, помощь людям, служение обществу, признание, руководство, деньги, связи, следование традициям, сохранение здоровья.

Так же зарубежные авторы в своих исследованиях рассматривают влияние мотивации и обучения на развитие персонала и построение своей карьеры. Они обращают внимание на взаимосвязь мотивов человека и его желания развиваться [10; 14; 15].

Итак, обзор литературы показал, что необходимо персонализировать индивидуальные планы развития и усилить их посредством использования мотивационных основ.

3. Методы исследования. Для данного исследования будут использованы следующие методы: поиск, обработка, анализ и синтез информации; составление схем и таблиц, на основе полученных данных при изучении различных источников; обобщение и систематизация данных; сопоставление; анализ документов.

Основным методом исследования является анализ документов – это «совокупность методических приёмов и процедур, применяемых для извлечения из документальных источников социологической информации при изучении социальных процессов и явлений в целях решения определённых исследовательских задач».

Первоначально анализ документов поможет собрать всю информацию о кадровом резерве организации, а именно, какие виды резерва существуют в организации, компетенции по которым оцениваются резервисты, статистика оценки 360 градусов за три года, существующие программы развития резервистов.

Анализ документов будет проводиться с такими документами как:

1) Стандарт организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и обеспечения развития персонала АО «ТГК-11»;

2) Положение об обучении персонала АО «ТГК-11»;

3) Положение о кадровом резерве сотрудников АО «ТГК-11»;

4) Сборник развивающих действий, SHL – Business psychologists Ltd.;

5) Результаты оценки 360 градусов кадрового резерва руководителей за последние три года.

Стандарт организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и обеспечения развития персонала АО «ТГК-11» состоит из 10 разделов. Данный документ определяет, какие существуют категории персонала организации, какими характеристиками обладает. Так же в этом стандарте содержится информация о том, какие программы развития персонала существуют в организации.

Положение об обучении персонала АО «ТГК-11» позволяет понять какие формы и виды обучения персонала для каких категорий персонала используются в организации. Так же в данном документе указаны сроки обучения персонала, составление планов обучения персонала.

Положение о кадровом резерве сотрудников АО «ТГК-11» содержит информацию о видах кадрового резерва, процессе взаимодействия с кадровым резервом; условий зачисления сотрудников в кадровый резерв; существующих программах работы с кадровым резервом; документах, регламентирующих деятельность работы с кадровым резервом; подходах в работе с кадровым резервом.

В ходе изучения «сборника развивающих действий, SHL – Business psychologists Ltd» будут выявлены 10 организационных компетенций персонала, по которым происходит «оценка 360» руководителей организации. Сборник развивающих действий описывает компетенции, которые использует организация для оценки и развития руководителей. Так же в этом сборнике есть предложения по развитию данных компетенций самостоятельно.

Так же будут изучены существующие индивидуальные планы развития. Данные документы помогут выявить на основе какого подхода на данный момент составляются планы развития резервистов, что входит в индивидуальные планы развития, на какие компетенции делается основной упор при развитии.

4. Результаты исследования. Кадровый резерв АО «ТГК-11» делится на 4 уровня (см.

рис. 1): рабочие, специалисты, руководители, высшие менеджеры. Данное деление обусловлено опасной направленностью производства и закреплено в положении о кадровом резерве

и стандарте организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и обеспечения развития персонала АО «ТГК-11».



Рис. 1. Виды кадрового резерва в АО «ТГК-11»

Fig. 1. Types of personnel reserve in JSC "TGC-11"

Как мы видим из рис. 1, кадровый резерв всех должностей взаимосвязан между собой, пройдя один кадровый резерв, ты можешь попасть в резерв вышестоящий. Тем не менее, не все проходят в резерв вышестоящий, отсеиваясь по обязательным критериям отбора.

В данной работе я буду рассматривать кадровый резерв руководителей. Как мы видим, чтобы попасть в кадровый резерв руководителей, работник должен пройти нижестоящий резерв. Так же я буду рассматривать взаимодействие в рамках кадрового резерва и работу с индивидуальными планами развития работников, непосредственно зачисленных в кадровый резерв руководителей. Данная выборка обусловлена тем, что на данный момент работа в рамках индивидуальных планов развития осуществляется с этой категорией резерва.

Для зачисления в кадровый резерв руководителей и дальнейшей работе с ним, используется оценка 360 градусов, на основе организационной модели компетенций, включающей в себя 10 компетенций, а именно: адаптация к изменениям, мотивация достижений, отношения и контакты, планирование и организация, принятие решений, профессиональная экспертиза, работа в команде, руководство, стратегическое мышление, стрессоустойчивость. Шкала оценки от 1 до 5, персонал с оценкой ниже 3,5 не зачисляется в кадровый резерв.

Так же в положении о кадровом резерве мы можем видеть и другие критерии при зачислении в кадровый резерв руководителей, а именно такие критерии как:

- возраст – до 50 лет;
- соответствие квалификационным требованиям целевой должности в части высшего образования;
- соответствие квалификационным требованиям целевой должности по опыту работы; при отсутствии утвержденных в установленном порядке квалификационных требований по должности – опыт работы в компаниях электросетевого комплекса не менее 3х лет.

Таким образом, работник может подходить в кадровый резерв по оценке 360 градусов, но может не подходить по другим обязательным критериям.

На рис. 2 приведен шаблон ИПР в организации. Как видно из данного шаблона, в графе «компетенции, требующие развития» заполняются управленческие компетенции, которые оценивались с помощью оценки 360 градусов. Следовательно, развивающие действия кадрового резерва направлены на улучшение показателей по этим десяти компетенциям: адаптация к изменениям, мотивация достижений, отношения и контакты, планирование и организация, принятие решений, профессиональная экспертиза, работа в команде, руководство, стратегическое мышление, стрессоустойчивость.

Компания АО «ТГК-11» использует модель компетенций в качестве инструмента по составлению ИПР. Данный подход подразумевает под собой составление ИПР для кадрового резерва сотрудников, высокопотенциальных сотрудников или сотрудников, претендующих на высокопоставленные должности.

Индивидуальный план развития резервиста			
Информация о резервисте			
ФИО сотрудника			
Должность / Подразделение			
Наставник			
Компетенции, требующие развития			
(Пишутся компетенции, которые попали в области развития резервистов по оценке 360 градусов)			
План развития резервиста			
Развивающие действия	Срок выполнения	Описание планируемого результата	Отчет о выполнении
Результаты выполнения ИПРР			
Оценка резервиста	Оценка наставника	Заключение	

Рис. 2. Шаблон индивидуального плана развития резервиста

Fig. 2. Template of a reservist's individual career map

Так же в ходе работы с документами было выявлено, что в компании производится тестирование сотрудников для выявления их склонностей к тому или иному типу работы.

Тестирование состоит из 3 блоков: интеллект, мотивация и личность.

Блок интеллект оценивает следующие показатели: вычисление, лексику, эрудицию, пространственное мышление, невербальная логика, вербальная логика, и обработка информации.

Блок личность оценивает такие параметры как: общительность, активность, дружелюбие, конформизм, моральность, организованность, уравновешенность, нечувствительность, любознательность, оригинальность и абстрактность.

Блок мотивация направлен на выявление мотивационных склонностей по следующим параметрам: интерес, творчество, помощь людям, служение, общение, включенность, признание, руководство, деньги, связи, здоровье, традиции.

Оценка мотивации сотрудника осуществляется с помощью тестирования по А.С. Шмелеву. Данный тест на мотивацию позволяет определить внутреннюю и внешнюю мотивацию сотрудника. Однако по данному тесту сложно судить о его трудовой мотивации.

Более того на результаты данного теста в большей степени влияет эмоциональное и физическое состояние человека при прохождении теста. Поэтому зачастую его рекомендуют

проходить раз в полгода для корректировки результатов.

Данный тест на мотивацию включен в один из блоков тестирования. Проводимое тестирование направлено на выявление склонностей работника к какому-либо типу работы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что данное тестирование носит профориентационный характер.

Для оценки каждого из параметров используется шкала от 1 до 10. В итоге, при обработке результатов выводится диаграмма, на которой показано где на шкале на данный момент находится результат сотрудника.

В организации это тестирование проводится при приеме на работу сотрудника и при переводе на вышестоящую должность. Данное тестирование не является обязательным мероприятием в ходе работы с резервистами, следовательно, его проходит только часть специалистов, включенных в кадровый резерв, что говорит нам о том, что отсутствует системность работы с данным инструментом.

Таким образом, мы видим, что в организации происходит оценка мотивационной направленности сотрудников, однако она не учитывается в ходе работы с кадровым резервом руководителей. Более того, данное тестирование не позволяет выявить трудовую мотивацию сотрудника.

В свою очередь, я предлагаю рассмотреть возможность составления индивидуальных

планов развития резервистов исходя из модели компетенций, утвержденной в компании, с учетом мотивационного типа каждого отдельного сотрудника. Для выявления мотивационных типов резервистов я предлагаю взять за основу тестирование В.И. Герчикова. Его типы мотивации наиболее приближены к трудовой мотивации. Более того, на каждый тип мотивации можно подобрать мероприятия и методы работы, которые будут эффективно работать и помогать развивать компетенции каждого конкретного сотрудника. Данный метод поможет наиболее четко определить инструменты для работы с сотрудниками и персонализировать их ИПР.

В ходе работы с кадровым резервом стоит учитывать особенности мотивации каждого сотрудника, что приведет к получению более

эффективного взаимодействия. Наставнику будут даны рекомендации о построении беседы с резервистом, исходя из его мотивационного типа, какие фразы необходимо использовать, какие существуют действенные методы поощрения и наказания резервиста. Так же в ходе проведения личной беседы с резервистом будут выбраны способы, виды и методы обучения и развития, которые будут наиболее результативны именно для него. У каждого типа мотивации существуют свои действенные фразы, способы и методы воздействия на него. Если использовать их в совокупности с другими элементами развития, то можно получить более высокие показатели развития.

На рис. 3 представлен макет ИПР для резервиста с учетом использования мотивационных типов.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ РЕЗЕРВИСТА (ИПРР) на ___ г.г.				
Ф.И.О.				
Должность работника				
Резервируемая должность				
Наставник (Ф.И.О., должность)				
№	Мероприятие	Срок выполнения	Ожидаемые результаты	Отчет о выполнении мероприятия
Цель развития 1				
Мероприятия (мотив 1)				
1.				
2.				
Мероприятия (мотив 2)				
1.				
2.				

Рис.3. Макет индивидуального плана развития резервиста

Fig. 3. Layout of a reservist's individual career map

В макет индивидуального плана развития резервиста была добавлена резервируемая должность и информация о наставнике. Так же развитие компетенций предложено использовать в качестве вектора для работы с резервистом. На основе анализа собранной информации о резервисте ему предлагается вместе с наставником составить цели развития на один год и разбить их на задачи/шаги для достижения данной цели, с учетом его мотивационных типов.

5. Заключение. При составлении индивидуального плана развития резервиста будет учитываться мотивационный тип сотрудника, его мотивы.

Данный подход позволяет использовать, как интересы компании, так и интересы сотрудников в рамках его развития, что будет эф-

фективней в достижении поставленных целей. Таким образом, получается, что сотрудник будет развиваться в рамках своих желаний и потребностей, внутри компании по моделям компетенций, утвержденной в компании.

В итоге получится несколько индивидуальных планов развития, которые будут различаться внутренней наполняющей непосредственно у каждого отдельного сотрудника. Получается, каждый отдельный сотрудник будет учитываться как личность, при этом развитие данного сотрудника будет производиться внутри корпоративной культуры компании, что означает, что сотрудники будут максимально лояльны к компании.

При использовании мотивационных типов резервистов в составлении индивидуаль-

ных планов развития учитываются способы и методы мотивации, которые эффективны для определенного сотрудника, что приведет к достижению необходимых показателей в кратчайший период. В компаниях, как правило, индивидуальные планы развития резервистов строятся на основе корпоративной модели компетенций. Для выявления уровня той или иной компетенции ежегодно проводится тестирование, на основе которого потом и происходит работа с резервом.

Таким образом, я предлагаю после проведения оценки уровня компетенций специалистов, проводить обязательное тестирование на выявление мотивационного типа резервистов по В.И. Герчикову. Уже на основе полученных данных в ходе беседы со специалистом по персоналу и руководителем резервиста составить индивидуальный план для каждого отдельного резервиста.

Данный индивидуальный план будет учитывать, как корпоративную модель компетенций компании, так и мотивационный тип сотрудника. Индивидуальные планы будут отличаться способами и методами воздействия на резервиста в зависимости от его мотивационного типа.

Например, для продуктивной работы со специалистом, мотивацией которого профессиональное развитие, наиболее эффективно будет применять такие методы воздействия как: участие в тренингах и семинарах для по-

вышения уровня квалификации, создание рабочих групп в рамках поставленных задач, четко прорисованная карьерная лестница.

В свою очередь для человека с ярко выраженным инструментальным типом мотивации важно обратить внимание на то, в какой момент своих действий он получит вознаграждение, каким образом затраченные им усилия здесь и сейчас окупятся для него в дальнейшем.

А вот для сотрудника, которому важно признание коллектива, его принадлежность к нему, стоит обратить внимание на корпоративные мероприятия. Простроить взаимодействие с сотрудником таким образом, чтобы он видел, как его энергия и затраты отражаются на коллективе и компании в целом, показать, как завяжут и завязаны его действия с работой компании в целом.

Для сотрудника, которому важна его значимость в обществе, уровень его ответственности и самостоятельности стоит давать индивидуальные задания, в которых он сам будет нести ответственность за выполнение и за результат. Данный сотрудник может являться лидером рабочей группы, что будет для него мотивирующим фактором для выполнения работы, так как потребность во власти и контроле будет в его руках.

Стоит отметить, что работа с кадровым резервом должна проходить поэтапно и непрерывно в течение всего года.

Литература

1. *Киященко Т. А.* Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД» как инструмент операционного уровня управления // *Транспорт: наука, образование, производство: сб. науч. тр.* – 2023. – № 1. – С. 172–176.
2. *Грицай Д. А., Куликова В. В.* Совершенствование системы мотивации молодых специалистов на основе внедрения рейтинговой системы // *Экономика и бизнес: теория и практика.* – 2021. – № 4-1 (74). – С. 119–122.
3. *Коновалова С. В.* Особенности развития системы наставничества в образовательной организации // *Современное образование: наука и практика.* – 2021. – № 2 (17). – С. 86–88.
4. *Бухарина А. Ю.* Индивидуальные планы развития в технологии и практике наставничества в организациях // *Социальная психология и общество.* – 2018. – Т. 9, № 1. – С. 162–176.
5. *Вырышева А. Д.* Составление индивидуальных планов развития для сотрудников транспортного предприятия // *Управление организациями в современной экономике: теория и технология.* – 2018. – № 3. – С. 81–87.
6. *Титова С. В.* Индивидуальный план развития сотрудника – результативный способ управления карьерой в организации // *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования.* – 2021. – № 1 (51). – С. 333–337.
7. *Ложкина С. А.* Влияние индивидуального плана развития сотрудников на организацию // *Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика: сб. науч. ст.* – 2021. – С. 276–282.

8. Eisele L., Grohnert T., Beausaert S., Segers M. Employee motivation for personal development plan effectiveness // *European Journal of Training and Development*. – 2013. – Vol. 37, no. 6. – P. 527–543. – DOI: 10.1108/EJTD-02-2013-0015.
9. Davis P. J. Implementing an employee career-development strategy: How to build commitment and retain employees // *Human Resource Management International Digest*. – 2015. – Vol. 23, no. 4. – P. 28–32. – DOI: 10.1108/HRMID-05-2015-0066.
10. Khan J., Saeed I., Zada M., Nisar H. G., Ali A., Zada S. The positive side of overqualification: examining perceived overqualification linkage with knowledge sharing and career planning // *Journal of Knowledge Management*. – 2023. – Vol. 27, no. 4. – P. 993–1015. – DOI: 10.1108/JKM-02-2022-0111.
11. Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Ч. 1 // *Мотивация и оплата труда*. – 2005. – № 2. – С. 53–62.
12. Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Ч. 2 // *Мотивация и оплата труда*. – 2005. – № 3. – С. 2–6.
13. Зеличенко А. И., Шмелев А. Г. Структура трудовой мотивации // *Вестник Московского университета. Психология*. – 1987. – № 4. – С. 33–42.
14. Valmohammadi C., Shahrashoob V. Determinants of the human capital department development programs toward achieving functional strategic objectives: a fuzzy hybrid approach // *Industrial and Commercial Training*. – 2022. – Vol. 54, no. 3. – P. 377–395. – DOI: 10.1108/ICT-02-2021-0012.
15. Camilleri M. A., Troise C., Morrison A. M. Motivations and commitment to work in the hospitality industry: investigating employee psychology and responsible organizational behaviors // *Tourism Review*. – 2023. – Vol. ahead-of-print, no. ahead-of-print. – DOI: 10.1108/TR-12-2022-0611.

References

1. Kiyashchenko T.A. *Model' korporativnykh kompetentsii OAO «RZHD» kak instrument operatsionnogo urovnya upravleniya* [Model of corporate competencies of JSC Russian Railways as a tool at the operational level of the management level]. *Transport: science, education, production: Collection of scientific works*, 2023, No. 1, pp. 172-176. (in Russian).
2. Gritsai D.A., Kulikova V.V. Sovershenstvovanie sistemy motivatsii molodykh spetsialistov na osnove vnedreniya reitingovoi sistemy [Improving the system of motivation for young people specialists based on the implementation of a rating system]. *Economics and business: theory and practice*, 2021, No. 4-1 (74), pp. 119-122. (in Russian).
3. Konovalova S.V. Osobennosti razvitiya sistemy nastavnichestva v obrazovatel'noi organizatsii [Features of the development of a mentoring system in educational organizations]. *Modern education: science and practice*, 2021, No. 2 (17), pp. 86-88. (in Russian).
4. Buharina A.Yu. Individual'nye plany razvitiya v tekhnologii i praktike nastavnichestva v organizatsiyakh [Individual development plans in technology and practice mentoring in organizations]. *Social psychology and society*, 2018, Vol. 9, no. 1, pp. 162-176. (in Russian).
5. Vyrysheva A.D. Sostavlenie individual'nykh planov razvitiya dlya sotrudnikov transportnogo predpriyatiya [Drawing up individual development plans for employees transport enterprise]. *Management of organizations in modern economics: theory and technology*, 2018, No. 3, pp. 81-87. (in Russian).
6. Titova S.V. Individual'nyi plan razvitiya sotrudnika – rezul'tativnyi sposob upravleniya kar'eroi v organizatsii [An individual employee development plan is an effective way career management in an organization]. *Innovative economics: prospects for development and improvement*, 2021, No. 1 (51), pp. 333-337. (in Russian).
7. Lozhkina S.A. *Vliyanie individual'nogo plana razvitiya sotrudnikov na organizatsiyu* [The impact of an individual employee development plan on the organization]. *Current problems of social and economic psychology: methodology, theory, practice. Collection of scientific articles*, 2021, pp. 276-282. (in Russian).
8. Eisele L., Grohnert T., Beausaert S., Segers M. Employee motivation for personal development plan effectiveness. *European Journal of Training and Development*, 2013, Vol. 37, no. 6, pp. 527-543. DOI: 10.1108/EJTD-02-2013-0015.

9. Davis P.J. Implementing an employee career-development strategy: How to build commitment and retain employees. *Human Resource Management International Digest*, 2015, Vol. 23, no. 4, pp. 28-32. DOI: 10.1108/HRMID-05-2015-0066.
10. Khan J., Saeed I., Zada M., Nisar H.G., Ali A., Zada S. The positive side of overqualification: examining perceived overqualification linkage with knowledge sharing and career planning. *Journal of Knowledge Management*, 2023, Vol. 27, no. 4, pp. 993-1015. DOI: 10.1108/JKM-02-2022-0111.
11. Gerchikov V.I. Tipologicheskaya konceptsiya trudovoi motivatsii. Ch. 1 [Typological concept of work motivation. Pt. 1]. *Motivation and wages*, 2005, No. 2, pp. 53-62. (in Russian).
12. Gerchikov V.I. Tipologicheskaya konceptsiya trudovoi motivatsii. Ch. 1 [Typological concept of work motivation. Pt. 2]. *Motivation and wages*, 2005, No. 3, pp. 2-6. (in Russian).
13. Zelichenko A.I., Shmelev. A.G. Struktura trudovoi motivatsii [Structure of work motivation]. *Moskovsky Bulletin university. Psychology*, 1987, No. 4, pp. 33-42. (in Russian).
14. Valmohammadi C., Shahrashoob V. Determinants of the human capital department development programs toward achieving functional strategic objectives: a fuzzy hybrid approach. *Industrial and Commercial Training*, 2022, Vol. 54, no. 3, pp. 377-395. DOI: 10.1108/ICT-02-2021-0012.
15. Camilleri M.A., Troise C., Morrison A.M. Motivations and commitment to work in the hospitality industry: investigating employee psychology and responsible organizational behaviors. *Tourism Review*, 2023, Vol. ahead-of-print, no. ahead-of-print. DOI: 10.1108/TR-12-2022-0611.

Сведения об авторе

Кубатова Анастасия Сергеевна – преподаватель кафедры региональной экономики и управления человеческими ресурсами
Адрес для корреспонденции: 644053, Россия, Омск, пл. Лицкевича, 1
E-mail: KubatovaAS@omsu.ru

About the author

Anastasia S. Kubatova – lecturer at the Department of Regional Economics and Human Resource Management
Postal address: 1, Litskevicha pl., Omsk, 644053, Russia
E-mail: KubatovaAS@omsu.ru

Для цитирования

Кубатова А. С. Необходимость и возможность разработки индивидуальных планов развития резервистов на основе мотивационных типов (на примере АО «ТГК-11») // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 4. – С. 57–66. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).57-66.

For citations

Kubatova A.S. The need and possibility of developing individual career maps for reservists based on motivational types (on the example of JSC "TGC-11"). *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 4, pp. 57-66. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).57-66. (in Russian).

УДК 339.138

JEL: M31

DOI 10.24147/1812-3988.2023.21(4).67-76

«ЗЕЛЕНАЯ» КОММУНИКАЦИЯ: РЕАКЦИЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ НА МАРКЕТИНГОВЫЕ УСИЛИЯ БРЕНДОВ КОМПАНИЙ ТЭК В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

А.Г. Мысакова

Московский государственный институт международных отношений (Москва, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
29 июня 2023 г.

Дата принятия в печать
16 октября 2023 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Коммуникация в социальных сетях, компании ТЭК, маркетинговые коммуникации, «зеленые» коммуникации, устойчивость, экологичность

Аннотация. В исследовании рассматривается «зеленая» коммуникационная активность российских компаний ТЭК через сообщества в социальных сетях в условиях трансформации мировой энергетической системы, где экологическая коммуникация – это средство передачи устойчивости, вызывающее понимание и осмысленность, приносящее пользу как предприятию, так и окружающей среде. Была проанализирована связь между сообщениями компаний об устойчивом развитии и их влияние на целевую аудиторию, а также их восприятие и намерения совершать покупку у энергетических брендов в контексте перехода к низкоуглеродной экономике. В данном исследовании рассматривается новый вектор «зеленого» маркетинга в том, как он проявляется в социальных сетях топливно-энергетических компаний, путем тестирования восприятия бренда и намерения совершить покупку на основе экологически сознательных постов. Проведенный опрос был проанализирован на основе ответов 217 респондентов, пользующихся продукцией и услугами российских нефтегазовых компаний, по культурным, экономическим, экологическим и социальным аспектам устойчивости, показав, что «зеленая» коммуникация более эффективна для брендов в среде, отличающейся высокой осведомленностью о потребностях в устойчивости и необходимости изменения определенных бизнес-процессов. Успешные экокоммуникации способствуют укреплению доверия, репутации и положительному влиянию на предприятие и его экосистему. В то время как данное средство может принести большую добавленную стоимость, неподходящая коммуникация может нанести ущерб деловой репутации. Исследование показывает, что предприятиям нефтегазовой отрасли следует учитывать культурные особенности при предоставлении информации о переходе компании в «зеленую» сторону.

"GREEN" COMMUNICATION: CONSUMER' REACTION TO THE FUEL AND ENERGY COMPANIES' BRANDS MARKETING EFFORTS IN SOCIAL NETWORKS

A.G. Mysakova

MGIMO University (Moscow, Russia)

Article info

Received
June 29, 2023

Accepted
October 16, 2023

Type paper

Research paper

Keywords

Communication in social networks, fuel and energy companies, marketing communications, green communications, sustainability, environmental friendliness

Abstract. The study examines the "green" communication activity of Russian fuel and energy companies through social media communities in the context of the global energy system transformation, where environmental communication is a means of transmitting sustainability, causing understanding and meaningfulness, benefiting both the company and the environment. The relationship between companies' messages about sustainable development and their impact on the target audience, as well as their perception and intentions to purchase from energy brands in the context of the transition to a low-carbon economy was analyzed. This study examines a new vector of "green" marketing in the way it manifests itself in the social networks of fuel and energy companies, by testing the perception of the brand and the intention to make a purchase based on environmentally conscious posts. The survey was analyzed based on the responses of 217 respondents using the products and services of Russian oil and gas companies on cultural, economic, environmental and social aspects of sustainability, showing that "green" communication is more effective for brands in an environment characterized by high awareness of the needs for sustainability and the need to change certain business processes. Successful "eco" communications contribute to building trust, reputation and a positive impact on the company and its ecosystem. While this tool can bring a lot of added value, inappropriate communication can cause great damage to business reputation. The study shows that oil and gas industry companies should take into account cultural peculiarities when providing information about the company's transition to the "green" side.

1. Введение. Растущая осведомленность потребителей об устойчивом развитии и желание приобретать экологически чистые продукты побудили энергетические компании сделать устойчивость приоритетной и основной целью управления. Чтобы удовлетворить требования потребителей о внимании к социальным и экологическим проблемам, бренды начали рекламировать свои усилия по разработке экологически чистых продуктов и демонстрировать корпоративную социальную ответственность.

«Зеленый» маркетинг – это маркетинговая стратегия, используемая предприятиями, которая делает акцент на улучшениях окружающей среды, внедренных компанией. Экологичная коммуникация – это средство передачи устойчивости, которое вызывает понимание и осмысленность, приносящее пользу как бизнесу, так и окружающей среде. Успешные «эко» коммуникации способствуют укреплению доверия, солидной репутации и положительному влиянию на предприятие и его экосистему.

За последние несколько лет компании ТЭК убедились, что каналы социальных сетей ценны для взаимодействия с потребителями, построения коммуникации между брендом и его целевой аудиторией, а также повышения лояльности и привлечения новых клиентов [1].

Мотивируя потребителей взаимодействовать с брендами, каналы социальных сетей создают имидж бренда, позитивное сарафанное радио и лояльность к нему, побуждая совершить покупку. Используя экологичность в качестве маркетингового подхода, энергетические компании изменили позиционирование в сторону «зеленого» вектора.

Учитывая, что культурные различия влияют на поведение в социальных сетях, маркетологи, распространяющие информацию об устойчивости предприятия, должны учитывать, что потребители из развитых стран больше ценят экологичность и охотнее платят за экологически чистые продукты по сравнению с потребителями из менее развитых стран [2]. Таким образом, бренды должны учитывать уровень знаний и культурные особенности при определении потребительского интереса к экологичным товарам и рекламным обращениям [3].

Энергетическая отрасль ассоциируется, согласно проведенному опросу, с неэтичностью и тем, что вредит окружающей среде. Напротив, устойчивость связана с альтруизмом, умеренностью и этикой. Культура влияет на отноше-

ние к брендам на использование ими устойчивой рекламы в социальных сетях [4] и на отношение к устойчивому покупательскому поведению. При принятии решений о покупке и формировании отношения к экологически чистым продуктам респонденты, в большей степени руководствуются своими индивидуальными установками, а не социальными нормами. Таким образом, потребители были опрошены на предмет покупательских предпочтений и виртуального сарафанного радио, связанных с брендами компаний ТЭК.

Цель исследования заключалась в том, чтобы изучить заявления об устойчивом развитии в социальных сетях для выявления влияния культурной, экономической, экологической и социальной устойчивости на отношение к бренду и намерения продолжать взаимодействовать потребителей с компаниями ТЭК.

Специалисты могут использовать полученные результаты для разработки маркетинговых стратегий, которые будут способствовать устойчивому развитию и позиционировать себя в качестве «зелёных» агентов среди все более осведомленных и требовательных потребителей. Кроме того, в исследованиях рассматриваются заявления об экологической, социальной, экономической и культурной устойчивости, чтобы определить, какая реклама в социальных сетях наиболее эффективна для влияния на поведение потребителей России. На рис. 1. показана модель исследования устойчивого восприятия, отношения к бренду и поведения потребителей.

Было разработано несколько гипотез, чтобы проверить, как «зелёные» маркетинговые технологии компаний ТЭК России влияют на потребителей и их покупательские намерения, при этом отношение к бренду выступало в качестве посредника между предприятием и его целевой аудиторией:

Гипотеза 1. Восприятие потребителями усилий бренда по обеспечению устойчивости положительно повлияет на а) отношение к бренду, б) намерения совершить покупку;

Гипотеза 2. Отношение к бренду в большей степени опосредует влияние восприятия устойчивости на намерение совершить покупку;

Гипотеза 3. Восприятие устойчивости оказывает более сильное влияние на отношение к бренду и поведение потребителей в отношении брендов;

Гипотеза 4. Доверие отрицательно влияет на взаимосвязь между восприятием устойчивости и отношением к бренду;

Гипотеза 5. Маркетинговые заявления, ориентированные на экологическую устойчи-

вость, а не на экономическую, социальную и культурную устойчивость, будут в большей степени влиять на а) отношение к бренду, б) намерения совершить покупку.

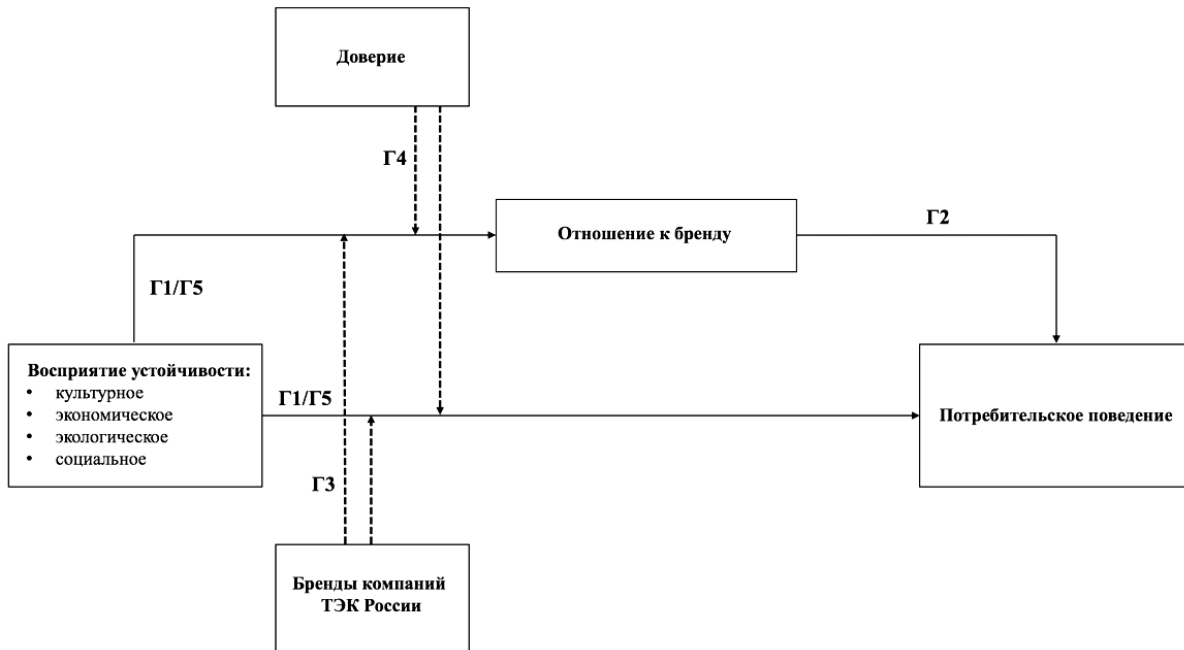


Рис. 1. Модель исследования

Fig. 1. Research model

2. Методология. Данное исследование содержит анализ «зелёной» коммуникации ведущих российских топливно-энергетических компаний с целью проведения анализа касательно реакции потребителей на маркетинговые усилия нефтегазовых брендов в социальных сетях в условиях экономики 4.0.

Теоретической основой исследования является современная система экономических и социологических знаний, лежащая в основе основных требований к научным теориям, сущности, структуре и методам применения различных аналитических инструментов в области «зеленого» маркетинга. В ходе исследования использовались научные труды зарубежных ученых по различным аспектам устойчивых маркетинговых практик. Для создания эмпирической базы был проведен опрос, а также были использованы данные, официально опубликованные на сайтах компаний ТЭК, включая экспертные оценки и статистику. В процессе исследования использовались методы логического и статистического анализа, а также синергетический принцип устойчивого маркетинга.

Данные проводимого исследования были собраны среди потребителей России посредством анкетирования. При отборе участников было установлено, что они осведомлены об устойчивых практиках и когда-либо имели непосредственный опыт взаимодействия с любым нефтегазовым брендом, основываясь на своем личном общем впечатлении и опыте. Исследование было проведено в два этапа: на первом – сбор данных через анкетирование, на втором – анализ полученных данных.

Общее число респондентов, участвовавших в этом исследовании, составило 217 чел. Большинство участников были женщины – 51,6 %, в то время как мужчин – 48,4 %. Возрастная категория от 20 до 30 лет составила 42,1 %, в то время как людей в возрасте 60 лет и старше было всего 2 (0,6 %). Все респонденты были со средним и высоким уровнем дохода, а также образования. Данные были собраны в 2023 г.

3. Результаты исследования. Потребители, как правило, предпочитают бренды, известные своей устойчивостью и КСО [5]. Устойчивость распространяется на все процессы управ-

ления цепочкой поставок, от сырья до поиска поставщиков, производства, распределения, розничной торговли и потребления. Чтобы продукция энергетической компании была устойчивой, процессы ее производства должны соответствовать текущим экологическим, экономическим и социальным потребностям без ущерба для будущих поколений.

Проблемы изменения климата вызывают особую озабоченность в отношении устойчивости, поскольку потребители все больше осознают, что их выбор оказывает воздействие на окружающую среду. Таким образом, растет спрос на экологически устойчивые бренды. Действительно, 70 % потребителей с большей вероятностью совершают покупки у компаний, заботящихся об окружающей среде, а не у экологически безответственных предприятий [6].

Потребители, которые знают о проблемах устойчивого развития, с большей вероятностью будут приобретать экологически чистые продукты. Следовательно, компании могут использовать устойчивое развитие в качестве рычага при разработке эффективных коммуникационных стратегий.

Маркетинг в социальных сетях отличается от традиционного маркетинга тем, что он требует небольших финансовых усилий для обеспечения двусторонней коммуникации, учитывающей предпочтения потребителей в области устойчивого развития. Маркетологи социальных сетей могут легко получить доступ к потребителям и ориентироваться на них и, таким образом, потенциально лучше продвигать экологичную рекламу посредством взаимодействия с пользователями, создания сетей, межличностных отношений и распространения позитивного мнения о бренде.

Социальные сети могут помочь сократить разрыв между корпорациями и их целевой аудиторией и преодолеть основные барьеры, препятствующие устойчивому поведению, такие как отсутствие интереса, недостаточные знания и скептицизм. Процессы принятия решений потребителями различаются в зависимости от категории продуктов. Поскольку социальные сети оказывают все большее влияние на потребителей, энергетические компании должны понимать восприимчивость аудитории и их реакцию на устойчивую, экологичную рекламу на онлайн-платформах.

Кроме того, онлайн-контекст социальных сетей поощряет взаимодействие и социальные

взаимоотношения, включая обмен информацией, общение и совместное взаимодействие. Когда пользователи взаимодействуют с брендами, это оказывает сильное влияние на отношение к бренду и эмоциональную вовлеченность [7].

Для продвижения успешного «зеленого» маркетинга важно понимать, что восприятие потребителями устойчивого развития включает в себя долгосрочные экологические, социальные, экономические и культурные аспекты.

Экологические проблемы включают в себя энергосбережение, охрану окружающей среды, экологичность производства, использование органических материалов и вторичную переработку. Восприятие устойчивого развития включает восприятие усилий бренда, потерь и выгод от усилий по обеспечению устойчивого развития. Убеждения потребителей и намерения совершить покупку тесно связаны с привязанностью к бренду и восприятием КСО. Когда экологически чистые продукты вызывают высокое доверие и позитивное отношение к бренду, потребители склонны формировать позитивные намерения о совершении покупки, потому что они чувствуют, что продукты отвечают их экологическим потребностям. Прозрачные и социально ответственные усилия бренда сильно влияют на доверие потребителей, их отношение и поведенческие намерения, что затем стимулирует позитивное сарафанное радио более эффективно, чем традиционные маркетинговые инструменты.

Маркетологи социальных сетей в настоящее время используют онлайн-платформы в качестве эффективного канала коммуникации для взаимодействия с пользователями, создания сетей и межличностных отношений.

Гипотеза 1. Восприятие потребителями усилий бренда по обеспечению устойчивости положительно повлияет на а) отношение к бренду, б) намерения совершить покупку.

Общее восприятие бренда является основой для формирования отношения к бренду, которое влияет на решения о выборе бренда. Отношение к бренду и намерения совершить покупку усиливаются, когда бренды указывают на соответствующие усилия, направленные на защиту окружающей среды, особенно среди потребителей с высокой осведомленностью об окружающей среде. Следовательно, отношение к бренду может опосредованно влиять на намерения совершить покупку, как показали исследования [8].

Потребители, как правило, больше доверяют межличностному общению, чем контенту, созданному маркетологами, и будут полагаться на сарафанное радио при принятии решений о покупке, когда они считают источники заслуживающими доверия. Однако отношение к бренду может оказать более сильное опосредующее влияние на намерения совершить покупку, чем отношение к сарафанному радио, поскольку устойчивая энергетика – явление новое.

Контекст социальных сетей в полной мере требует принадлежности к группам; групповые нормы могут быть более убедительными, чем соображения устойчивого развития. Напротив, намерения о покупке – это частные решения, а не социальные заявления. Следовательно:

Гипотеза 2. Отношение к бренду в большей степени опосредует влияние восприятия устойчивости на намерение совершить покупку.

Энергетические бренды рекламируют свою экологичность и КСО для повышения стоимости бренда. Однако, согласно опросу, большинство потребителей отдадут предпочтение качеству, а не экологичности. Вместо этого на них в большей степени влияют мероприятия в области КСО, поскольку они соответствуют основным бизнес-целям по поддержанию восприятия бренда и репутации. Более того, реакция потребителей на экологичность различается в зависимости от типа бренда и представлений об устойчивости. Таким образом, благоприятное отношение к брендам компаний ТЭК не обязательно вызывает реальное устойчивое поведение. Следовательно, особенно в контексте энергетики отношение к экологичности вступает в противоречие с поведением.

Гипотеза 3. Восприятие устойчивости оказывает более сильное влияние на отношение к бренду и поведение потребителей в отношении брендов.

Когда потребители формируют доверие, они готовы полагаться на бренд. Социальная ответственность и прозрачность бренда сильно влияют на восприятие и доверия, которые затем переходят в лояльность к бренду и намерения совершить покупку. Доверие также определяет, воспринимается ли информация о экологически чистом продукте как заслуживающая доверия и улучшает ли она поведение потребителей. Таким образом, компании, считающиеся надежными и честными, создают

положительную репутацию бренда с помощью КСО и приверженности экологическим и социальным вопросам. Следовательно, соответствующие «зелёные» маркетинговые мероприятия, которые демонстрируют надежность, могут создать позитивное отношение. Однако, если реклама устойчивого развития вводит потребителей в заблуждение или передает запутанную информацию о продуктах и фактических «эко» атрибутах [10], потребители могут воспринять бренд как нечестную «экологическую кампанию» [11]. Кроме того, усилия по обеспечению устойчивого развития должны быть прозрачными и честными, чтобы у потребителей сформировалось благоприятное отношение к компании [12]. Однако аудитория, которая высоко ценит и доверяет бренду, ожидая, что он будет действовать в их интересах, может сформировать негативное восприятие бренда, если окажется, что бренд нечестен в своей деятельности [13].

Гипотеза 4. Доверие отрицательно влияет на взаимосвязь между восприятием устойчивости и отношением к бренду.

Первоначально устойчивое развитие включало экологические, социальные и экономические аспекты [14]. Экологический аспект включал использование природных ресурсов, а также целостность экосистемы. Социальный аспект включал расширение прав и возможностей, социальную мобильность и сохранение культуры. Экономический аспект включал потребности домашних хозяйств, эффективное использование рабочей силы, а также промышленный и сельскохозяйственный рост. Изменения в поведении потребителей и рыночной среде добавили культурный аспект, включающий сохранение искусства, наследия, знаний и культурного разнообразия [15]. В этом исследовании используется целостный подход к изучению восприятия потребителями экологических, социальных, экономических и культурных аспектов устойчивой маркетинговой деятельности.

«Зелёная» реклама, вероятно, является наиболее заметным аспектом устойчивого развития и наиболее часто применяется в энергетической отрасли [2]. Потребители положительно воспринимают заявления об устойчивых практиках по предотвращению пагубного воздействия на окружающую среду [16], но только тогда, когда заявления согласуются с их мыслями и убеждениями [17]. В большин-

стве исследований, посвященных «зелёному» маркетингу, изучалось, как экологически чистые рекламные сообщения в Интернете влияют на намерения покупателей относительно совершения покупки у определенного бренда [18], было показано, что такие заявления положительно влияют на отношение к компании и узнаваемость бренда [16]. Кроме того, было показано, что экологическая маркировка стимулирует намерения совершить покупку [19].

Гипотеза 5. Маркетинговые заявления, ориентированные на экологическую устойчивость, а не на экономическую, социальную и культурную устойчивость, будут в большей степени влиять на а) отношение к бренду, б) намерения совершить покупку.

В ходе проведенного анкетирования была изучена эффективность рекламного контента в социальных сетях крупнейших энергетиче-

ских брендов России с точки зрения культурной, экономической, экологической и социальной устойчивости.

Проведенное исследование представляет собой анализ реакции потребителей на позиционирование в социальных сетях компаний ТЭК, пропагандирующую экологичность и устойчивость своей деятельности.

Участникам было предложено посмотреть последние посты в социальных сетях выбранных для опроса ведущих российских нефтегазовых брендов, согласно рейтингу Топ-10 энергетических компаний России 2022 [9]: «Газпромнефть», «Лукойл», «Роснефть». На первом этапе респонденты проанализировали пять версий поста о бренде: культурные, экономические, экологические или социальные. Скриншот указывал на то, что посты были сделаны на платформе социальной сети (рис. 2–5).

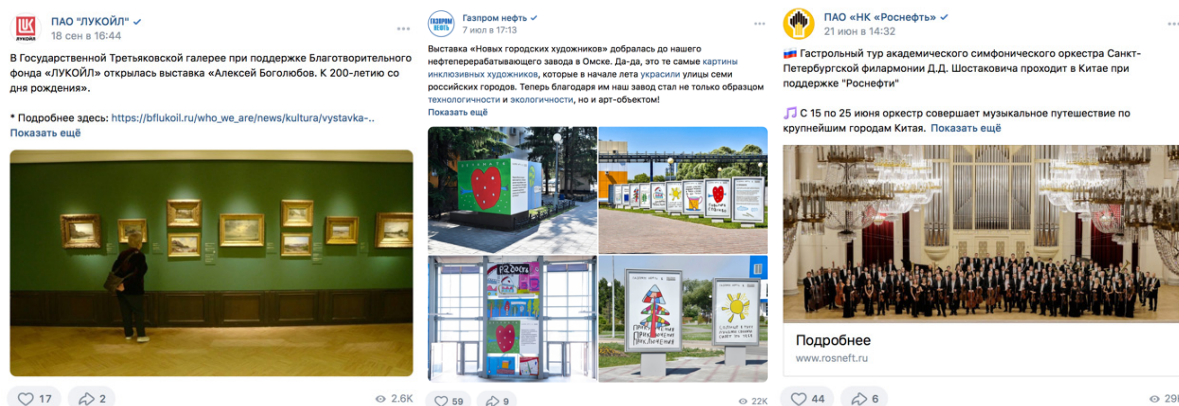


Рис. 2. Пример версии поста культурного характера компаний «Газпромнефть», «Лукойл», «Роснефть»
Fig. 2. An example of companies Gazpromneft, Lukoil, Rosneft cultural nature post in VKontakte social network

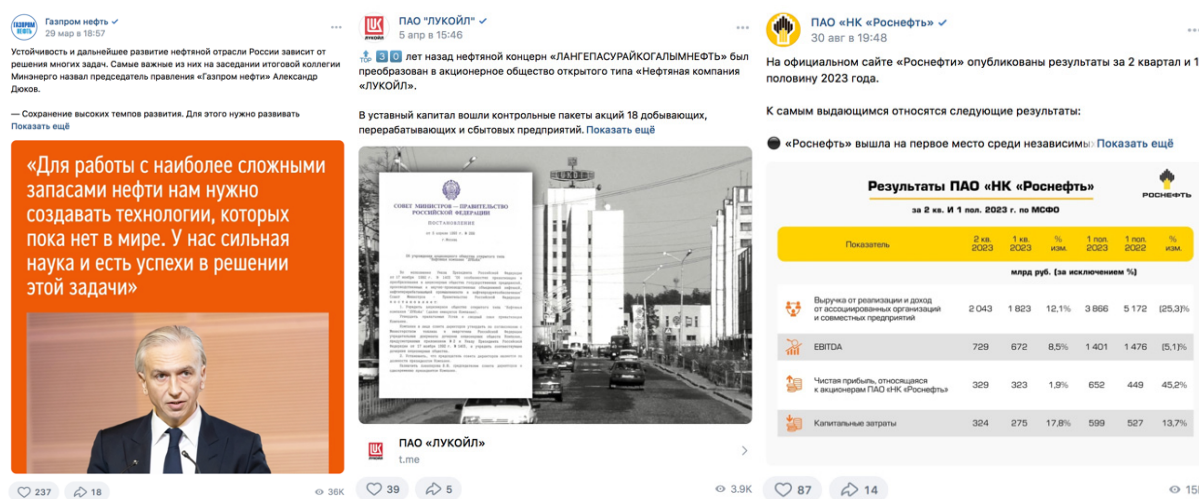


Рис. 3. Пример версии поста экономического характера компаний «Газпромнефть», «Лукойл», «Роснефть»
Fig. 3. An example of companies Gazpromneft, Lukoil, Rosneft economic nature post in VKontakte social network

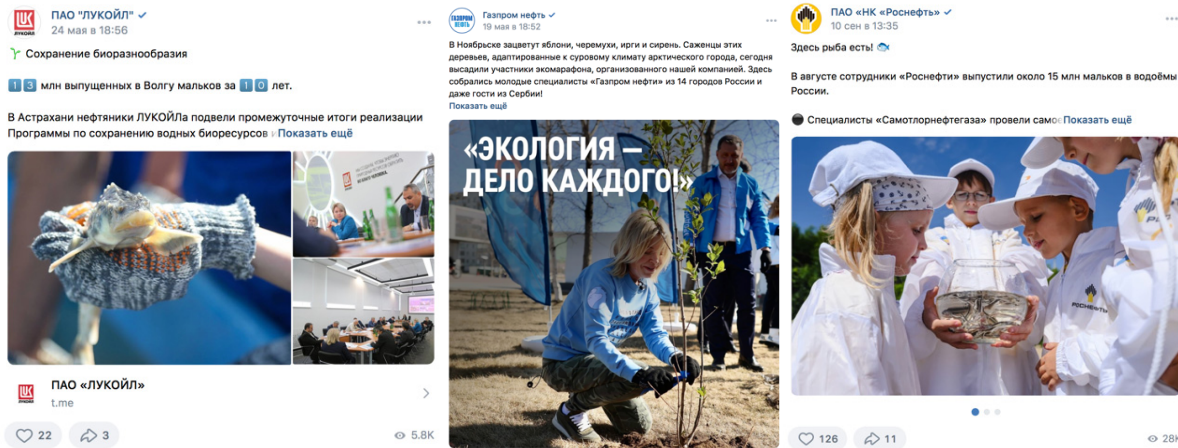


Рис. 4. Пример версии поста экологического характера компаний «Газпромнефть», «Лукойл», «Роснефть»
Fig. 4. An example of companies Gazpromneft, Lukoil, Rosneft ecological nature post in VKontakte social network

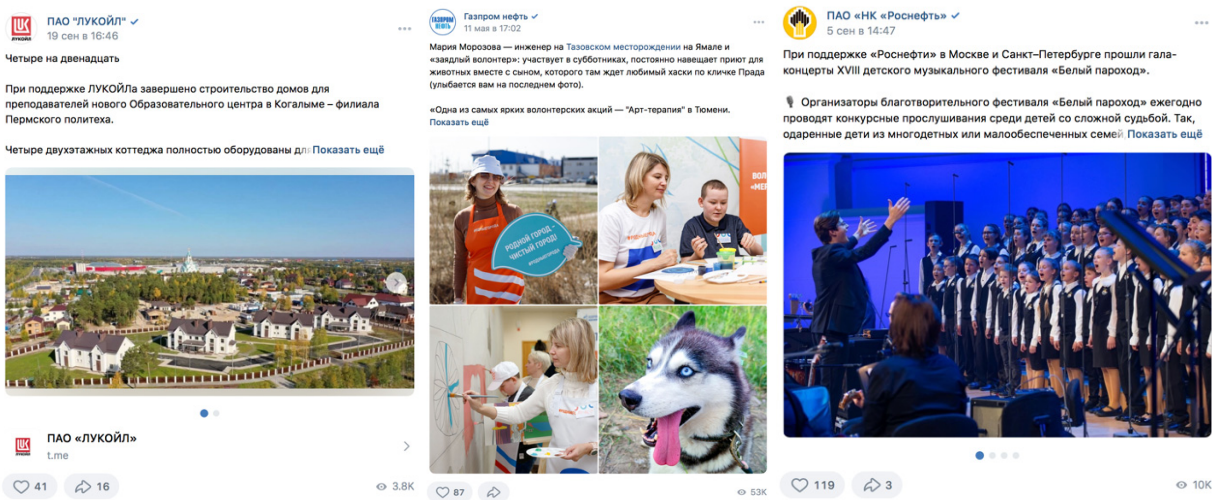


Рис. 5. Пример версии поста социального характера компаний «Газпромнефть», «Лукойл», «Роснефть»
Fig. 5. An example of companies Gazpromneft, Lukoil, Rosneft social nature post in VKontakte social network

Примечание. Рисунки составлены автором на основе постов в социальной сети «ВКонтакте» анализируемых брендов «Газпромнефть», «Лукойл», «Роснефть».

После просмотра постов о брендах, участники ответили на ряд вопросов касательно их отношения к данным постам, пользуются

ли они социальными сетями, их отношение и уровень осведомленности об устойчивом развитии и т. д. (табл.).

Обобщенная анкета проводимого исследования
Generalized questionnaire of the conducted research

Критерий	Вопросы для респондентов
Источник информации	Пользуетесь ли Вы социальными сетями, например, «ВКонтакте»?
Утилитарные экологические преимущества	В чем выражается для Вас польза устойчивого поста бренда «Х»?
Феномен «теплого свечения»	В чем состоит ваш косвенный альтруизм в выборе «зеленого» бренда «Х», после просмотра выбранного поста?
Преимущества самовыражения	При каком условии Вы выбрали бы этот бренд «Х», благодаря просмотренному посту?

Окончание табл.

The end of Table

<i>Критерий</i>	<i>Вопросы для респондентов</i>
Забота об окружающей среде	Что для Вас значит «забота об окружающей среде»? С чем у Вас ассоциируется термин «устойчивое развитие»?
Отношение к выбранным постам	Нравится ли Вам как бренд «X» передает экологическую информацию посредством сети «ВКонтакте»? Доверяете ли Вы информации, опубликованной в социальной сети бренда «X»? Считаете ли Вы, что благодаря коммуникации с брендом «X» посредством социальной сети, Вы более склонны к его выбору?

Примечание. Бренд «X» – названия выбранных брендов исследования.

Исследование показало, что устойчивая реклама положительно влияет на восприятие бренда, но доверие является граничным условием для достижения положительного эффекта. Растущая осведомленность трансформации энергетического рынка оказала менее положительное влияние на потребителей, которые в целом доверяют брендам данной отрасли. Более того, возросшее «эко» восприятие оказало менее положительный эффект и фактически ослабило отношение к нефтегазовым брендам.

Бренды могут повысить уровень своего восприятия, в первую очередь, за счет повышения доверия к ним, чтобы повысить ожидания того, что бренд придерживается «зелёного», этичного, более прозрачного вектора.

Тем не менее, 58 % респондентов отметили, что утверждения, использованные в рекламных материалах брендов компаний ТЭК, были расплывчатыми из-за отсутствия информации о том, как были приведены в исполнение обоснованные требования. Потребители увидели скрытый обман в расплывчатых или двусмысленных заявлениях, которые не могут быть должным образом проверены. Соответственно, сообщение о бренде может показаться попыткой «зеленого камуфляжа» [10]. Во-вторых, аудитория все больше осознает проблемы устойчивого развития, но сохранение окружающей среды является второстепенным критерием при выборе и покупке товаров / услуг, особенно для энергетических брендов, где устойчивость ассоциируется с качеством, ценностью и заботе об окружающей среде и будущих поколениях [20].

Согласно 63 % ответов анкетирования, устойчивость оказала лишь незначительное влияние на намерения предоставлять позитив-

ную информацию о брендах в социальных сетях. В первую очередь такими намерениями руководило отношение к рекламным материалам и общая предрасположенность к использованию социальных сетей.

Восприятие устойчивости не оказало прямого влияния на намерения покупателей, но отношение к бренду было положительным фактором, отметили 71 % респондентов. Однако факт стереотипного отношения к деятельности выбранных для исследования брендов негативно повлиял на восприятие надежности и намерение совершить покупку у 46 % участников. Следовательно, по мере того, как росло восприятие устойчивости, намерение приобрести бренд компаний ТЭК снизилось. Напротив, когда сообщения содержали информацию о культуре и окружающей среде, бренды, относящиеся к «зелёным», больше всего выигрывали относительно потребительского выбора – 89 %.

Полученные результаты согласуются с предыдущими выводами, свидетельствующими о том, что устойчивая коммуникация создает диссонирующие, противоречивые ассоциации о нефтегазовых брендах, т. е. экологичная реклама вступает в противоречие с образами брендов данной отрасли. Соответственно, потребители считают, что данные компании меньше нуждаются в экологичности в связи со сформированными стереотипными ассоциациями у потребителей. В таком случае коммуникации в области устойчивого развития представляются коммерческими стратегиями, направленными на увеличение прибыли.

4. Заключение. Цель проведенного исследования заключалась в том, чтобы исследовать, как заявления в социальных сетях об

устойчивом развитии влияют на восприятие энергетических брендов и потребительское поведение в условиях перехода к альтернативной энергетике.

Результаты исследования показывают, что культурная среда должна быть тщательно учтена при изучении стратегий коммуникации в области устойчивого развития. То есть кампании будут наиболее успешными для брендов, если они будут проводиться в культурах, где потребители хорошо осведомлены об устойчивом тренде.

Проведенное исследование дает ценную информацию о том, как коммуникация в социальных сетях об устойчивом развитии влияет на бренды компаний ТЭК. Однако рекламные сообщения должны быть тщательно продуманы. Потребители, которые высоко доверяют бренду, могут скептически отнестись к «зеленой» рекламе и снизить уровень восприятия и доверия относительно бренда. Несмотря на то, что информирование об экологичности повысило их популярность, это не привело к увеличению намерений совершать покупки.

Следовательно, энергетическим компаниям следует воздерживаться от прямого со-

общения об устойчивости, чтобы избежать диссонанса в ассоциациях бренда. Вместо этого им следует использовать более неявные стратегии, такие как использование экологически чистых материалов в упаковке продукта или оформлении магазинов и образа в целом.

Настоящее исследование имеет несколько ограничений. Хотя было установлено, что доверие является граничным условием для положительного эффекта устойчивости, лежащие в его основе заявления являются предположениями. Более того, исследователям следует изучить, изменит ли экспериментальный дизайн «зелёных» постов с использованием разных брендов структуру показателей устойчивости. Было показано, что когнитивные способности определяют восприятие бренда, но будущие исследования могли бы изучить, насколько сильно они влияют на обработку устойчивой коммуникации для брендов компаний ТЭК. Такое исследование помогло бы бренд-менеджерам формулировать сообщения таким образом, чтобы они достигали поставленных целей в новых реалиях.

Литература / References

1. Pentina I., Guilloux V., Micu A.C. Exploring social media engagement behaviors in the context of luxury brands. *Journal of Advertising*, 2018, 47 (1), pp. 55-69. DOI: 10.1080/00913367.2017.1405756.
2. Minton E., Lee C., Orth U., Kim C.H., Kahle L. Sustainable marketing and social media: A cross-country analysis of motives for sustainable behaviors. *Journal of Advertising*, 2012, 41 (4), pp. 69-84. DOI: 10.2307/23410034.
3. Paul J., Modi A., Patel J. Predicting green product consumption using theory of planned behavior and reasoned action. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 2016, 29, pp. 123-134. DOI: 10.1016/j.jretconser.2015.11.006.
4. Chang D.R., Jang J., Lee H., Nam M. The effects of power on consumers' evaluation of a luxury brand's corporate social responsibility. *Psychology and Marketing*, 2019, 36 (1), pp. 72-83. DOI: 10.1002/mar.21158.
5. Lai C.S., Chiu C.J., Yang C.F., Pai D.C. The effects of corporate social responsibility on brand performance: The mediating effect of industrial brand equity and corporate reputation. *Journal of Business Ethics*, 2010, 95 (3), pp. 457-469. DOI: 10.1007/s10551-010-0433-1.
6. Gardyn R. Eco-friend or foe. *American Demographics*, 2003, 25 (8), pp. 12-13.
7. McAlexander J.H., Schouten J.W., Koenig H.F. Building brand community. *Journal of Marketing*, 2002, 66 (1), pp. 38-54. DOI: 10.1509/jmkg.66.1.38.18451.
8. Yan R.N., Ogle J.P., Hyllegard K.H. The impact of message appeal and message source on gen y consumers' attitudes and purchase intentions toward American apparel. *Journal of Marketing Communications*, 2010, 16 (4), pp. 203-224. DOI: 10.1080/13527260902863221.
9. URL: <https://topochu.ru/top-100-energeticeskix-kompanii-rossii/> (дата обращения: 31.08.2023).
10. Schmuck D., Matthes J., Naderer B. Misleading consumers with green advertising? An affect-reason-involvement account of greenwashing effects in environmental advertising. *Journal of Advertising*, 2018, 47 (2), pp. 127-145. DOI: 10.1080/00913367.2018.1452652.

11. Olsen M.C., Slotegraaf R.J., Chandukala S.R. Green claims and message frames: How green new products change brand attitude. *Journal of Marketing*, 2014, 78 (5), pp. 119-137. DOI: 10.1509/jm.13.0387.

12. Osburg V.S., Akhtar P., Yoganathan V., McLeay F. The influence of contrasting values on consumer receptiveness to ethical information and ethical choices. *Journal of Business Research*, 2019, 104, pp. 366-379. DOI: 10.1509/jm.13.0387.

13. Chaudhuri A., Holbrook M.B. The chain of effects from brand trust and brand affect to brand performance: The role of brand loyalty. *Journal of Marketing*, 2001, 65 (2), pp. 81-93. DOI: 10.1509/jmkg.65.2.81.18255.

14. Caniato F., Caridi M., Crippa L., Moretto A. Environmental sustainability in fashion supply chains: An exploratory case based research. *International Journal of Production Economics*, 2012, 135 (2), pp. 659-670. DOI: 10.1016/j.ijpe.2011.06.001.

15. Soini K., Dessein J. Culture-sustainability relation: Towards a conceptual framework. *Sustainability*, 2016, 8 (2), pp. 167. DOI: 10.3390/su8020167.

16. Gogichaishvili T., Ko E., Kim S.J. Environmental claims in online video advertising: Effects for fast-fashion and luxury brands. *International Journal of Advertising*, 2019, 39 (6), pp. 858-887. DOI: 10.1080/02650487.2019.1644144.

17. Ruiz S., Sicilia M. The impact of cognitive and/or affective processing styles on consumer response to advertising appeals. *Journal of Business Research*, 2004, 57 (6), pp. 657-664. DOI: 10.1016/S0148-2963(02)00309-0.

18. Kim M., Lennon S. The effects of visual and verbal information on attitudes and purchase intentions in internet shopping. *Psychology and Marketing*, 2008, 25 (2), pp. 146-178. DOI: 10.1002/mar.20204.

19. Polonsky M.J., Carlson L., Grove S., Kangun N. International environmental marketing claims: Real changes or simple posturing? *International Marketing Review*, 1997, 14 (4), pp. 218-232. DOI: 10.1007/978-3-319-13144-3_37.

20. Achabou M.A., Dekhili S. Luxury and sustainable development: Is there a match? *Journal of Business Research*, 2013, 66 (10), pp. 1896-1903. DOI: 10.1016/j.jbusres.2013.02.011.

Сведения об авторе

Мысакова Алина Георгиевна – аспирант кафедры менеджмента, маркетинга и внешнеэкономической деятельности им. И.Н. Герчиковой
Адрес для корреспонденции: 119454, Россия, Москва, пр. Вернадского, 76
E-mail: a.g.mysakova@gmail.com
ORCID: 0000-0002-6516-8790

About the author

Alina G. Mysakova – postgraduate student of the Department of Management, Marketing and Foreign Economic Activities named after I.N. Gerchikova
Postal address: 76, Vernadskogo pr., Moscow, 119454, Russia
E-mail: a.g.mysakova@gmail.com
ORCID: 0000-0002-6516-8790

Для цитирования

Мысакова А. Г. «Зеленая» коммуникация: реакция потребителей на маркетинговые усилия брендов компаний ТЭК в социальных сетях // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 4. – С. 67–76. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).67-76.

For citations

Mysakova A.G. "Green" communication: consumer reaction to the fuel and energy companies' brands marketing efforts in social networks. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 4, pp. 67-76. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).67-76. (in Russian).

РИСКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ: ВНУТРЕННИЕ ФОКУСЫ И ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ

Н.З. Сотников

Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» (Новосибирск, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
10 сентября 2023 г.

Дата принятия в печать
16 октября 2023 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Профессиональная карьера, риски, профессиональная устойчивость, функции рисков, показатели оценки рисков

Аннотация. Неопределенность профессиональной карьеры в будущем и невозможность точного ее предвидения с неизбежностью становятся источником рисков. В теории и практике имеется высокая теоретико-методологическая и методическая неопределенность риска профессиональной карьеры как экономической категории. В этом контексте актуальным является исследование экономической категории «риск профессиональной карьеры». Методология исследования опирается на теоретический анализ источников, посвященных современным вызовам достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда. Информационной и эмпирической базой исследования послужили данные аналитических обзоров, статистической отчетности и первичных кадровых документов коммерческих банков, нормативно-правовая документация, регулирующая деятельность в банковском секторе экономики. В статье анализируются эмпирические данные, характеризующие приоритеты и тенденции рисков профессиональной карьеры банковских работников на примере коммерческих банков г. Новосибирска с предпринимательской стратегией развития. Научная новизна заключается в обосновании авторского подхода к развитию современной концепции рисков профессиональной карьеры: дана авторская трактовка понятия «риск профессиональной карьеры», предложена многоуровневая систематизация видовых рисков профессиональной карьеры с позиций перспектив, раскрыто их содержание и характерные особенности, место и роль, предложена система показателей оценки риска профессиональной карьеры, а также выявлены тенденции рисков профессиональной карьеры в банковских организациях с предпринимательской стратегией. Статья является логическим продолжением опубликованных автором в отечественных и зарубежных изданиях результатов своих исследований относительно развития концептуальных основ управления рисками карьеры с позиций конвергенции управления карьерой с риск-менеджментом.

RISKS OF A PROFESSIONAL CAREER: INTERNAL FOCUSES AND EXTERNAL FACTORS

N.Z. Sotnikov

Novosibirsk State University of Economics and Management (Novosibirsk, Russia)

Article info

Received
September 10, 2023

Accepted
October 16, 2023

Type paper

Research paper

Keywords

Professional career, risks, professional stability, risk functions, risk assessment indicators

Abstract. The uncertainty of a professional career in the future and the impossibility of accurately anticipating it inevitably becomes a source of risks. In theory and practice, there is a high theoretical, methodological and methodological uncertainty of the risk of a professional career as an economic category. In this context, it is relevant to study the definition of the concept of "professional career risk". The research methodology is based on a theoretical analysis of bibliographic sources devoted to modern challenges of achieving professional sustainability of human resources. The statistical data of analytical reviews, statistical reports and primary personnel documents of commercial banks, regulatory and legal documentation regulating activities in the banking sector of the economy served as the informational and empirical basis of the study. The article analyzes empirical data characterizing the priorities and trends of the risks of the professional career of bank employees depending on the development strategy of commercial banks in Novosibirsk. The scientific novelty lies in the substantiation of the author's approach to the development of the modern concept of professional career risks: the author's interpretations of the concepts of financial and non-financial risks of a professional career are given, their content and characteristic features, place and role, priorities and their tendencies of their occurrence and implementation are disclosed. In accordance with the author's approach, it is recommended to monitor the risk profile of a professional career, which creates information support for the development of preventive measures to optimize financial risks. The article is a logical continuation of the results of the author's research published in domestic and foreign publications on the development of the conceptual foundations of career risk management from the standpoint of convergence of career management with risk management.

1. Введение: постановка проблемы.

В современных условиях турбулентности, нестабильности и, соответственно, непредсказуемости факторов внешней и внутренней среды профессиональная карьера предстает как движущая сила для увеличения актива знаний персонала, оптимизации инвестиций в человеческий капитал, извлечения максимально возможной прибыли от интеллектуальных ресурсов. «В современном, динамически меняющемся мире знания устаревают мгновенно, не успев появиться на рынке, что вызывает необходимость постоянного самосовершенствования и развития человеческих ресурсов, чтобы создать гарантии их востребованности в будущем» [1, с. 46–54]. Профессиональная карьера задает границы, формы и направленность достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда, способствующей плодотворной занятости и достойной работе. При этом профессиональная карьера в силу уникальности своей природы, ориентированной на будущее в условиях отсутствия полноценной базы анализа и аппроксимации данных прошедшего периода, сопряжена с риском. Это формирует объективную необходимость исследования профессиональной карьеры с позиций выявления благоприятных, неблагоприятных и нейтральных способов достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов в рыночной системе разделения труда.

Следует признать, что теоретико-методологические основы управления рисками активно рассматриваются в работах Т.П. Винокурова [2, с. 14–25], Н.В. Самсоновой, Е.С. Минковой [3, с. 28–30], И.И. Ковалева [4, с. 29–35], Ю.А. Фридмана, Г.Н. Речко, А.Ю. Лямина [5, с. 148–154], М.В. Леднева [6, с. 54–65] др. Содержание общих и специфических признаков понятия управления рисками человеческих ресурсов (далее – HR-рисками) исследуют в своих работах Е.А. Гребенюк [7, с. 370–371], И.А. Заярная [8, с. 137–141], Н.В. Кузнецова [9, с. 20], А.Е. Митрофанова, Д.К. Захаров, Р.А. Ашурбеков [10; 11, с. 228], Abdullah Atiah A. Alzahrany [12], M. Embski, B. Skowron-Mielnik, G. Wojtkowiak [13]). Но, несмотря в целом на значительный вклад ряда ученых в разработку научных проблем рыночных рисков, в том числе HR-рисков, к настоящему времени наблюдается дефицит в отечественной и зарубежной экономике труда концептуальных исследова-

ний рисков профессиональной карьеры, приоритетов и тенденций их возникновения и реализации.

Следует заметить, что автор статьи имеет определенный вклад в развитие теории, методологии и методики рисков деловой карьеры. Авторская позиция по проблеме рисков деловой карьеры, их взаимосвязи и взаимовлиянии на достижение равновесия между личностью и профессиональной средой раскрыта в ряде статей автора [14, с. 146–155; 15, с. 1035–1040; 16].

Принимая во внимания современные тенденции стремительно развивающейся российской теории, методологии и методики, *целью статьи* является развитие концептуальных основ рисков профессиональной карьеры.

Задачами исследования является приведение в соответствие содержания современной концепции рисков профессиональной карьеры с реалиями времени: уточнена содержательная характеристика рисков профессиональной карьеры; развиты теоретико-методические основы формализации и оценки многоуровневых представлений о видовых особенностях этих рисков; проведен структурно-функциональный их анализ с позиций стратегического развития профессионального рынка труда.

Объектом наблюдения выступают 15 федеральных и региональных банков с различной организационной стратегией, функционирующие в г. Новосибирск.

Объектом исследования являются риски профессиональной карьеры.

Предметом исследования являются устойчивые и регулярные социально-экономические рискологические отношения, возникающие по поводу способа достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда.

Гипотеза исследования состоит в том, что в условиях ужесточения конкуренции объективно необходимым и весьма значимым элементом достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда, создающим условия для плодотворной занятости и достойной работы в будущем, является переход от минимизации нефинансовых рисков профессиональной карьеры к оптимизации ее финансовых рисков.

Научная новизна заключается в развитии современной концепции рисков профессиональной карьеры: дана авторская трактовка

риска профессиональной карьеры как экономической категории, предложен подход к формализации многоуровневых представлений о видовых особенностях этих рисков, раскрыто их содержание и характерные особенности, место и роль, приоритеты и тенденции, предложены показатели оценки рисков.

При написании статьи использованы *методы научного познания*: аналитическое абстрагирование, интерпретация, классификация и типологизация, сравнение. Исследование опирается на теоретический анализ библиографических источников, посвященных современным концептуальным подходам к исследованию рисков и деловой карьеры.

2. Риск профессиональной карьеры как социально-экономическая категория. Риск профессиональной карьеры – это новая экономическая категория, которая в рамках наук рискологии и управления карьерой не получила до сих пор развитие.

Риск профессиональной карьеры как экономическая категория представляет единство его экономического эффекта и экономических инвестиций на его предупреждение или снижение. Экономический эффект риска профессиональной карьеры сопряжен с вероятностным приращением дохода от плодотворной занятости человеческих ресурсов и достойной их работы, или, напротив, возможной потерей (частичной или полной) инвестированного капитала в профессиональную карьеру, необходимостью дополнительных инвестиций в связи с «нестабильностью занятости, ростом уязвимости и несостоятельности отдельных профессиональных групп человеческих ресурсов, поляризацией занятых по уровню доходов и занятости, интенсификации труда, дезинтеграции рынка труда и т. д.» [17, с. 119–120]. Экономические инвестиции, связанные с рисками профессиональной карьеры, предстают как форма снижения неопределенности и уменьшения возможных потерь от профессиональной карьеры, позволяющая сохранить или повысить длительный экономический эффект для нормального ее воспроизводства. Итак, риск профессиональной карьеры, будучи возведен в ранг экономической категории, позволяет ее характеризовать с точки зрения вероятности достижения ожидаемого экономического эффекта в условиях ограниченности инвестиций на пресечение потенциально возможных негативных ее сценариев, негативных последствий.

Экономический эффект риска профессиональной карьеры и экономические инвестиции в его предупреждение или снижение, подчиняющиеся разным закономерностям и поэтому не совпадающие по времени и направлению изменений, в единстве осуществляют принцип саморегулирования достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов в рыночной системе разделения труда. По этой причине *риск* профессиональной карьеры определяет вероятность выбора между возможными вариантами профессиональной карьеры: менее эффективным вариантом достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда, однако более вероятным, и более эффективным, но менее вероятным:

$$R = (P; In),$$

где R – риск профессиональной карьеры; P – вероятность (частота) рискового события профессиональной карьеры; In – степень выраженности неблагоприятности рискового события профессиональной карьеры и нежелательности его последствий.

«Сложность, динамичность и неопределенность позиционирования человеческих ресурсов на рынке труда через систему конкурентных социальных отношений (т. е. прав, обязанностей и ответственности), формируют значительное количество рисков, продуцируемых внутренней и внешней средой организации и создающих угрозу достижению субъективно-значимых выгод карьерными стейкхолдерами в изменяющихся трудовых ситуациях» [14, с. 146–155]. Поскольку риски, связанные с профессиональной карьерой, имеют бесконечное число исходов, где одни исходы более благоприятные, чем другие, то возрастает важность формализации многоуровневых представлений о видовых особенностях ее рисков, внешних взаимосвязях и внутренних процессах, влияющих на достижение цели профессиональной карьеры, т. е. профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда.

Формализация многоуровневых представлений о видовых особенностях рисков профессиональной карьеры на основе концепции американских экономистов Р. Каплана и Д. Нортон позволяет их рассматривать с позиций *j*-*тых* ($j=(1;4)$) перспектив R_j : «Инфраструктура» – R_1 , «Технологии» – R_2 , «Стейкхолдеры» – R_3 , «Финансы» – R_4 (табл.).

**Многоуровневое систематизация видовых рисков профессиональной карьеры
с позиций перспектив**

Multilevel systematization of specific risks of a professional career from the perspective of prospects

<i>Перспективы риска профессиональной карьеры R_j ($j=(1;4)$)</i>	<i>Содержание перспективы риска профессиональной карьеры</i>	<i>Вид рисков профессиональной карьеры R_{jk}</i>
<i>Инфраструктура R_1</i>	Риски проектирования профессиональной карьеры R_{1k}	Риски личного ресурса профессиональной карьеры R_{11} Риски организационного ресурса профессиональной карьеры R_{12} Риски стратифицированной системы разделения и кооперации труда R_{13} Риски конкуренции на рынке труда R_{14} Риски институциональных границ и направлений мобильности работников R_{15}
<i>Технология R_2</i>	Риски адаптации профессиональной карьеры к изменяющимся условиям рыночной системы разделения труда R_{2k}	Риски профессиональной подготовленности, профессионального самоопределения, готовности к самостоятельному труду R_{21} Риски освоения профессиональных знаний и умений, формирования профессиональной позиции R_{22} Риски профессиональной интеграции, формирования профессионального менталитета, идентификации с профессиональной общественностью R_{23} Риски профессионального саморазвития и самореализации, ответственности за процесс достижения личных целей без постоянного внешнего воздействия R_{24} Риски репрофессионализации на основе приобретенных профессиональных и личностных качеств R_{25}
<i>Стейкхолдеры R_3</i>	Риски удовлетворенности ключевых стейкхолдеров профессиональной карьерой человеческих ресурсов R_{3k}	Риски соответствия HR-качества для исполнения функционала в сложных условиях без снижения его качества R_{31} Риски соответствия HR-качества с требованиями работодателя в конкретной профессиональной деятельности R_{32} Риски согласованности профессиональной карьеры работника с организационной R_{33} Риски освоения передовых приемов и методов труда, увеличения зоны обслуживания, освоения смежных операций и функций, смежных профессий R_{34} Риски освоения новой, более сложной или переход на другую профессию примерно равной сложности R_{35}
<i>«Финансы» R_4</i>	Риски эффективности инвестиций в профессиональную карьеру R_{4k}	Риски трудоемкости продукта (услуги) организации R_{41} Риски фонда полезно затраченного времени R_{42} Риски качества обслуживания R_{43} Риски профессионально-квалификационной структуры персонала R_{44} Риски масштабов межорганизационной карьеры R_{45}

Показатели оценки риска профессиональной карьеры носят двоякий характер: *абсолютный и относительный*.

Абсолютный риск профессиональной карьеры R' ведет к реальному изменению эффекта от вероятного неблагоприятного его влияния на достижение цели профессиональной карьеры. Он происходит в результате неблагоприятного исхода по достижению профессиональной устойчивости человеческих ресурсов

на рынке труда в условиях уменьшения или сохранения его частоты:

$$R' = In_d \times P = (In - In_f) \times \frac{(N - N_f)}{N},$$

где In – влияние риска профессиональной карьеры в расчете на все человеческие ресурсы, охваченные профессиональной карьерой для достижения их профессиональной устойчивости на рынке труда; In_f – благоприятное влия-

ние риска профессиональной карьеры в расчете на человеческие ресурсы, которые сохранили или усилили профессиональную устойчивость на рынке труда; In_d – неблагоприятное влияние риска профессиональной карьеры в расчете на человеческие ресурсы, которые ослабили профессиональную устойчивость на рынке труда; N – все исходы профессиональной карьеры, количество которых равнозначно численности человеческих ресурсов, охваченных профессиональной карьерой для достижения их профессиональной устойчивости на рынке труда; N_f – количество благоприятных исходов профессиональной карьеры, которое равнозначно численности человеческих ресурсов, которые сохранили или усилили профессиональную устойчивость на рынке труда.

Относительный риск профессиональной карьеры R'' равнозначен эффекту от влияния риска в расчете на единицу неблагоприятного исхода профессиональной карьеры (рискового события). Показатель относительного (условного) риска профессиональной карьеры определяется путем оценки эффекта от влияния риска на достижение цели профессиональной карьерой на единицу неблагоприятного ее исхода:

$$R'' = \frac{In_d}{N_d} \times P = \frac{In - In_f}{N_d} \times \frac{(N - N_f)}{N},$$

где N_d – количество неблагоприятных исходов профессиональной карьеры, которое равнозначно численности человеческих ресурсов, которые ослабили профессиональную устойчивость на рынке труда.

Показатель риска профессиональной карьеры может быть рассчитан дифференцирован-

но по j -ой группе перспектив i -ой профессиональной карьеры R_{ij} , по каждому i -ому виду профессиональной карьеры R_i и совокупный (общий) риск профессиональной карьеры R :

$$R_{ij} = \frac{\sum_{k=1}^p R_{ijk}}{k}$$

$$R_i = \frac{\sum_{j=1}^4 R_{ij}}{4}$$

$$R = \frac{\sum_{i=1}^n R_i}{n}$$

где $k = (1; p)$ – число рисков по j -ой группе перспектив; $j = (1; 4)$ – число перспектив риска профессиональной карьеры; $i = (1; n)$ – число i -ых профессиональных карьер.

3. Компаративный анализ финансовых и нефинансовых рисков профессиональной карьеры. Проведенный анализ деловой карьеры банковских служащих за период 2010–2021 гг. свидетельствует о возрастающих рисках профессиональной карьеры в организациях. При этом динамика рисков профессиональной карьеры сильно зависит от стратегии развития банковской организации (рис. 1): наибольшие риски профессиональной карьеры имеются при предпринимательской стратегии и стратегии динамического роста (соответственно 0,87 и 0,78), наименьшие – при стратегии прибыльности (0,34) и ликвидационной (0,47), умеренные – при циклической (0,47).

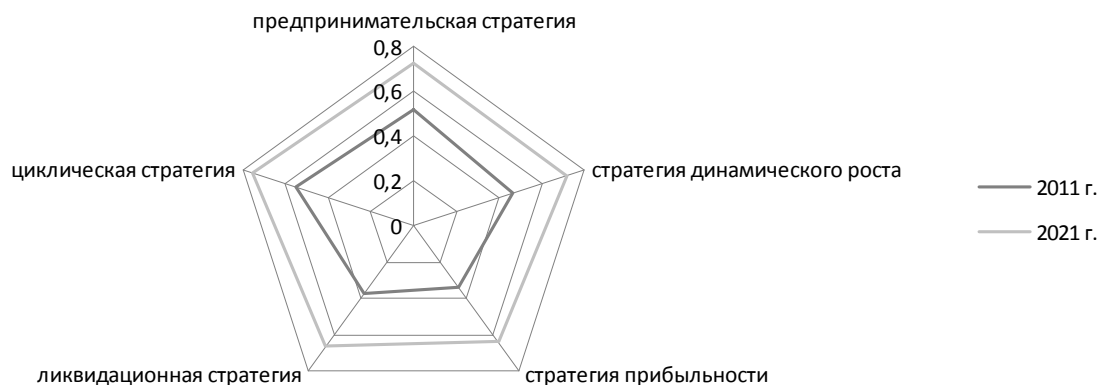


Рис. 1. Усредненный профиль рисков профессиональной карьеры в кредитных организациях с различной организационной стратегией в 2011 г. и 2021 г.

Fig. 1. Average risk profile of professional career in credit institutions with different organizational strategy in 2011 and 2021

В связи с нарастанием рисков профессиональной карьеры к 2021 г. была предпринята попытка углубленного исследования взаимосвязи и взаимодействия финансовых и нефинансовых рисков, причинно-следственных связей рисков по каждой из перспектив («Финансы», «Стейкхолдеры», «Технологии», «Инфраструктура»), ориентиров и возможностей фокусирования на риск-уязвимых перспективных направлениях [18–21].

Значение сводного риска профессиональной карьеры, характерное для рассматриваемых

организаций в 2011 г., составило 0,519 (рис. 2), т. е. характерен умеренный риск. Анализ профилей рассматриваемых рисков позволил фиксировать наибольшее значение риска для перспективы «Стейкхолдеры» (0,87), среднее – для перспективы «Инфраструктура» (0,63), слабое – для перспектив «Финансы» (0,265) и «Технологии» (0,31). Итак, в этот период достижение профессиональной устойчивости на рынке труда банков в большей степени зависело от нефинансовых рисков профессиональной карьеры (рис. 2).

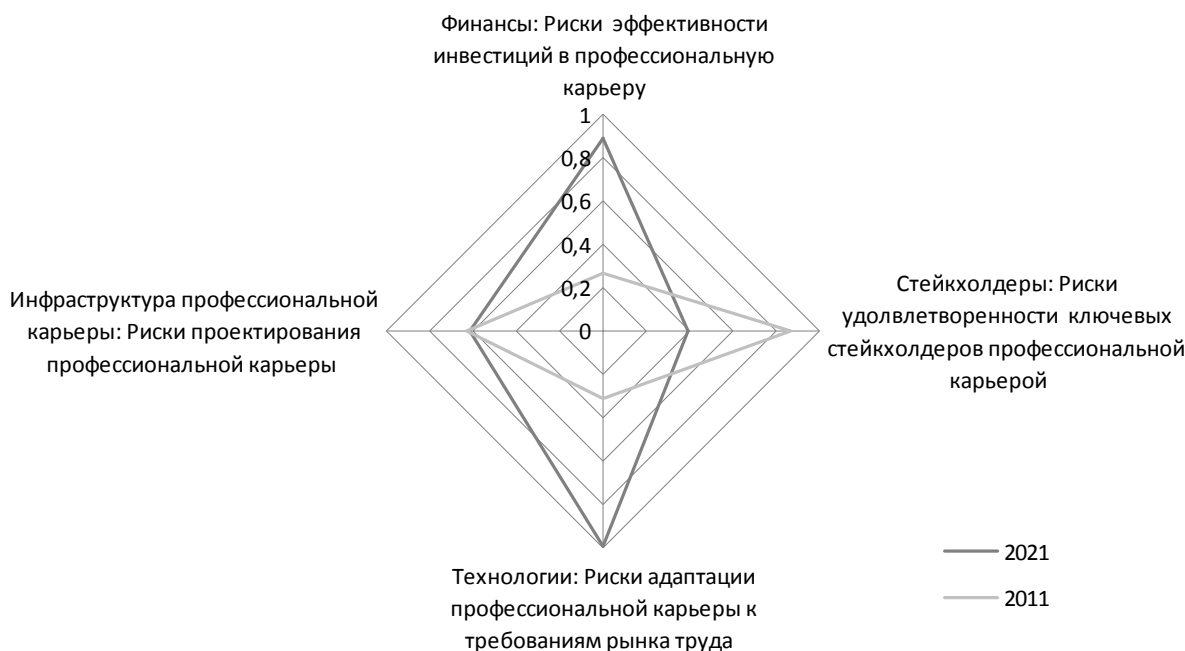


Рис. 2. Сводный профиль рисков профессиональной карьеры на примере кредитной организации с предпринимательской стратегией в 2011г. и 2021 г.

Fig. 2. Summary profile of professional career risks using the example of a credit institution with an entrepreneurial strategy in 2011 and 2021

В 2011 г. в кредитных организациях нефинансовые риски профессиональной карьеры были связаны преимущественно с возможностями, предоставляемыми тем или иным профессиональным статусом (положением) человеческих ресурсов внутри и вне организации, позволяющими удовлетворить желаемые потребности карьер-стейкхолдеров в HR-качестве: в признании, развитии, самореализации, преобладании над другими работниками, власти, материальном благосостоянии, независимости и т. д. Нефинансовые риски по перспективе «Стейкхолдеры» оказывали сильное влияние на достижение профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке тру-

да банковских организаций в 2011 г., относительно которых необходимо было предпринимать управленческие усилия по повышению удовлетворенности ключевых карьер-стейкхолдеров посредством минимизации рисков несоответствия HR-качества требованиям для исполнения функционала в сложных условиях без снижения эффективности труда.

В 2021 г. значение сводного риска профессиональной карьеры в рассматриваемых организациях составило 0,722 (рис. 2), т. е. характерен высокий риск. Анализ профилей рисков выявил очень высокое значение риска для перспективы «Технологии» (0,9925); высокое – для перспективы «Финансы» (0,89),

умеренное – для перспективы «Инфраструктура» (0,6125), слабое – присуще перспективе «Стейкхолдеры» (0,3925). Не трудно заметить, что в 2021 г. риски профессиональной карьеры тесно связаны не столько с удовлетворенностью человеческих ресурсов профессиональной устойчивостью на рынке труда, сколько с достижением конкретных экономических показателей деятельности организации в целом. Как следствие, риск профессиональной карьеры связан не только с нефинансовыми, но и финансовыми рисками, которые в не меньшей степени оказывают влияние на профессиональную устойчивость человеческих ресурсов банков, ослабляя продуктивность их занятости и снижая эффективность труда.

В 2021 г. нефинансовые риски, особенно по перспективе «Технологии» (0,9925), способствовали возникновению внутренних и внешних угроз интересам карьер-стейкхолдеров. Это побуждало снизить саму вероятность возникновения неблагоприятных финансовых исходов. Относительно этих рисков необходимо было предпринимать управленческие усилия, ориентированные на адаптацию профессиональной карьеры к изменяющимся условиям рынка труда посредством минимизации рисков профессиональной интеграции человеческих ресурсов, формирования у них профессионального менталитета, идентификации с профессиональной общественностью (0,36), а также рисков репрофессионализации на основе приобретенных профессиональных и личностных качеств (0,30).

Характерной тенденцией в 2021 г. стало усиление влияния финансовых рисков (0,89) профессиональной карьеры. Эти риски предрасполагали к экономическому ущербу (потерям), возникающему в результате несоответствия численности и профессионально-квалификационной структуры банковского персонала стратегии организации (0,38), увеличения масштабов межорганизационной карьеры (0,55). Рост финансовых карьер-рисков обуславливал объективную необходимость сни-

жать не только саму вероятность возникновения неблагоприятных финансовых исходов, но и величину экономического ущерба риска при высокой частоте его возникновения.

Следует заметить, что за период 2010–2021 гг. риски профессиональной карьеры и характеризующие их параметры предстают в качестве связующего звена между внеэкономическим и экономическим эффектами достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда. По этой причине современный контент рисков предполагает не столько минимизацию внеэкономических потерь от профессиональной карьеры при разной вероятности их возникновения, сколько минимизацию серьезности финансового риска при высокой частоте его возникновения.

4. Заключение. Итак, в настоящее время назрел переход от концепции нефинансового риска «удовлетворенности профессиональной карьерой» (когда риск карьеры работников определяется оценочным представлением карьер-стейкхолдера о процессе и результатах профессиональной карьеры на внутреннем и внешнем рынках труда) к концепции уязвимости финансового риска к капитализации профессиональной карьеры (когда риск определяется экономическим эффектом и частотой его возникновения). Следовательно, в условиях ужесточения конкуренции объективно необходимым и весьма значимым элементом достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда, создающим условия для плодотворной занятости и достойной работы в будущем, является переход от минимизации нефинансовых рисков профессиональной карьеры к оптимизации ее финансовых рисков. Это побуждает дальнейшему становлению и развитию теории, методологии и методики рисков профессиональной карьеры, что предполагает необходимость исследования взаимосвязи рисков профессиональной карьеры с различными социальными трудовыми рисками, их цикличности, др.

Литература

1. Внуковская Т. Н. Методологические подходы к оценке рисков репродуктивного труда // Вестник Самарского муниципального института управления. – 2013. – № 3 (26). – С. 46–54.
2. Винокурова Т. П. Теоретические аспекты риск-менеджмента и направления совершенствования методик анализа налоговых рисков организации // Экономический анализ: теория и практика. – 2015. – № 4 (403). – С. 14–25.

3. Самсонова Н. В., Минкова Е. С. Понятия «риск-менеджмент» и «риск менеджмента» как феномен дополнительного профессионального образования // Инженерное образование. – 2013. – № 13. – С. 28–30.
4. Ковалев И. И. Методы банковского риск-менеджмента на этапе идентификации и оценки последствий от наступления кредитных рисков // Банковские услуги. – 2006. – № 9. – С. 29–35.
5. Фридман Ю. А., Речко Г. Н., Лямин А. Ю. Инструменты управления рисками в угольном бизнесе: опыт внедрения риск-менеджмента // Вестник Кузбасского государственного технического университета. – 2012. – № 4 (92). – С. 148–154.
6. Леднев М. В. Оценка и управление конкурентными рисками и рисками конкурентного позиционирования в современных условиях // Современная конкуренция. – 2015. – Т. 9. № 1 (49). – С. 54–65.
7. Гребенюк Е. А. Концепция управления кадровыми рисками // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2018. – Т. 3. № 4 (14). – С. 370–371.
8. Заярная И. А. Влияние кадровых рисков на конкурентоспособность вуза // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2018. – № 5. – С. 137–141.
9. Кузнецова Н. В. Теоретические подходы к классификации кадровых рисков // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2011. – № 3. – С. 20.
10. Митрофанова А. Е., Захаров Д. К., Ашурбеков Р. А. Кадровые риски и их оценка: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «бакалавр»). – М., 2020. Сер. Высшее образование: Бакалавриат. – 137 с.
11. Митрофанова А. Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Вестник университета. – 2020. – № 7. – С. 228.
12. Abdullah Atiah A. Alzahrany. Managing Human Capital and Associated Risks in Organisations (A Saudi Company Case Study): Thesis submitted in accordance with the requirements of the University of Liverpool for the degree of Doctor of Business Administration. – 2022. – 247 p.
13. Golembski M., Skowron-Mielnik B., Wojtkowiak G. Identification of human resource risk by managers and employees through the lens of the COVID-19 pandemic // Silesian university of technology publishing house; scientific papers of silesian university of technology. Organization and management series. – 2022. – № 155. – P. 83–100.
14. Сотников Н. З. К вопросу о карьерных рисках в управлении персоналом // Известия Байкальского государственного университета. – 2021. – Т. 31, № 2. – С. 146–155.
15. Сотников Н. З. Карьерные риски как специфический вид кадровых рисков: сущность, содержание, классификации // Пятый международный экономический симпозиум – 2021: материалы международных научных конференций: VIII Междунар. науч.-практ. конф. памяти профессора В.Т. Рязанова, Междунар. науч. конф. по бухгалтерскому учету и финансовому анализу памяти профессора В.В. Ковалева, XVIII Междунар. конф., посвящ. 120-летию со дня рождения профессора С.И. Тюльпанова, XXVII Междунар. науч.-практи. конф. / редкол.: О. Л. Маргания, С. А. Белозеров [и др.]. – СПб., 2021. – С. 1035–1040.
16. Сотников Н. З. Конвергенция управления деловой карьерой и карьерного риск-менеджмента // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, № 4. – С. 857–874.
17. Сотникова С. И. Деконверсия сферы труда в контексте разнообразия человеческих ресурсов // Российская экономика: на пути структурной трансформации: материалы Всерос. науч.-практ. конф. / под общ. ред. С. А. Самусенко, отв. за вып. А. В. Ревкуц. – Красноярск, 2023. – С. 119–120.
18. Митрофанова А. Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации // Вестник Московского государственного областного университета. – М. : МГОУ, 2013. – № 2. – URL: <https://www.evestnik-mgou.ru/jour/article/view/786/783>.
19. Митрофанова А. Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2013. – 28 с.
20. Митрофанова А. Е. Разработка методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации // Интернет-журнал «Науковедение». – 2013. – № 1 (14). –

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-metodiki-upravleniya-kadrovymi-riskami-v-sisteme-upravleniya-personalom-organizatsii>.

21. Сотников Н. З. Деловая карьера как механизм формирования конкурентоспособности работников коммерческого банка : дис. ... канд. экон. наук. – Омск, 2017. – 202 с.

References

1. Vnukovskaya T.N. Methodological approaches to the valuation of reproductive labor risks. *Vestnik Samarskogo munitsipal'nogo instituta upravleniya*, 2013, No. 3 (26), pp. 46-54.

2. Vinokurova T.P. Teoreticheskie aspekty risk-menedzhmenta i napravleniya sovershenstvovaniya metodik analiza nalogovykh riskov organizatsii [Theoretical aspects of risk management and directions of improvement of methods of analysis of tax risks of the organization]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika*, 2015, No. 4 (403), pp. 14-25.

3. Samsonova N.V., Minkova E.S. Ponyatiya "risk-menedzhment" i "risk menedzhmenta" kak fenomen dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya [The concepts of "risk management" and "risk management" as a phenomenon of additional professional education]. *Inzhenernoe obrazovanie*, 2013, No. 13, pp. 28-30.

4. Kovalev I.I. Metody bankovskogo risk-menedzhmenta na etape identifikatsii i otsenki posledstviy ot nastupleniya kreditnykh riskov [Methods of bank risk management at the stage of identification and assessment of the consequences of the onset of credit risks]. *Bankovskie uslugi*. 2006, No. 9, pp. 29-35.

5. Fridman Yu.A., Rechko G.N., Lyamin A.Yu. Instrumenty upravleniya riskami v ugol'nom biznese: opyt vnedreniya risk-menedzhmenta [Risk management tools in the coal business: experience in implementing risk management]. *Bulletin of the Kuzbass state technical university*. 2012, No. 4 (92), pp. 148-154.

6. Lednev M. Assessment and management of competitive risks and risks of competitive positioning in current conditions. *Journal of modern competition*. 2015, Vol. 9, no. 1 (49), pp. 54-65.

7. Grebenyuk E.A. Kontseptsiya upravleniya kadrovymi riskami [The concept of personnel risk management]. *Aktual'nye problemy aviatsii i kosmonavтики*. 2018, Vol. 3, no. 4 (14), pp. 370-371.

8. Zayarnaya I.A. Vliyanie kadrovyykh riskov na konkurentosposobnost' vuza [The impact of personnel risks on the competitiveness of the university]. *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava*, 2018, No. 5, pp. 137-141.

9. Kuznetsova N.V. Theoretical approaches to personnel risks classification. *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii (Baikal'skii gosudarstvennyi universitet ekonomiki i prava)*. 2011, No. 3, p. 20.

10. Mitrofanova A.E., Zakharov D.K., Ashurbekov R.A. *Kadrovye riski i ikh otsenka* [Personnel risks and their assessment]: uchebnoe posobie dlya studentov vysshikh uchebnykh zavedenii, obuchayushchikhsya po napravleniyu podgotovki 38.03.03 "Upravlenie personalom" (kvalifikatsiya (stepen') "bakalavr"), Moscow, 2020. Ser. Vysshee obrazovanie: Bakalavriat. 137 p.

11. Mitrofanova A.E. Upravlenie kadrovymi riskami v rabote s personalom organizatsii [HR risk management in working with the personnel of the organization]. *Vestnik universiteta*, 2020, No. 7, p. 228.

12. Abdullah Atiah A. Alzahrany. Managing Human Capital and Associated Risks in Organisations (A Saudi Company Case Study): Thesis submitted in accordance with the requirements of the University of Liverpool for the degree of Doctor of Business Administration, 2022. 247 p.

13. Gołembski M., Skowron-Mielnik B., Wojtkowiak G. Identification of human resource risk by managers and employees through the lens of the COVID-19 pandemic. *Silesian university of technology publishing house; scientific papers of silesian university of technology. Organization and management series*, 2022, No. 155, pp. 83-100.

14. Sotnikov N.Z. Revisiting career risks in human resources management. *Bulletin of Baikal State University*, 2021, Vol. 31, no. 2, pp. 146-155.

15. Sotnikov N.Z. *Kar'ernyye riski kak spetsificheskii vid kadrovyykh riskov: sushchnost', sodержanie, klassifikatsii* [Career risks as a specific type of personnel risks: essence, content, classifications]. *Pyatyi mezhdunarodnyi ekonomicheskii simpozium – 2021. Materialy mezhdunarodnykh nauchnykh konferentsii: VIII Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii pamyati professora V.T. Ryazanova*,

Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii po bukhgalterskomu uchetu i finansovomu analizu pamyati professora V.V. Kovaleva, XVIII Mezhdunarodnoi konferentsii, posvyashchenoi 120-letiyu so dnya rozhdeniya professora S.I. Tyul'panova, XXVII Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Redkollegiya: O.L. Marganiya, S.A. Belozerov [i dr.]. St. Petersburg, 2021, pp. 1035-1040.

16. Sotnikov N.Z. Convergence of business career and risk management. *Russian journal of labor economics*, 2022, Vol. 9, no. 4, pp. 857-874.

17. Sotnikova S. I. Rekonversiya sfery truda v kontekste raznoobraziya chelovecheskikh resursov [Reconversion of the sphere of labor in the context of the diversity of human resources]. *Rossiiskaya ekonomika: na puti strukturnoi transformatsii. Materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Pod obshchei redaktsiei S.A. Samusenko, otv. za vyp. A.V. Revkuts*. Krasnoyarsk, 2023. pp. 119-120.

18. Mitrofanova A. The social and economic contents and structure of personnel risks in the organization. *Bulletin of Moscow region state university*, Moscow, MGOU, 2013, No. 2, available at: <https://www.vestnik-mgou.ru/jour/article/view/786/783>.

19. Mitrofanova A.E. *Upravlenie kadrovymi riskami v rabote s personalom organizatsii* [Personnel risk management in working with the personnel of the organization]: avtoref. dis. kand. ekon. nauk, Moscow, 2013. 28 p.

20. Mitrofanova A.E. Razrabotka metodiki upravleniya kadrovymi riskami v sisteme upravleniya personalom organizatsii [Development of methods of personnel risk management in the personnel management system of the organization]. *Internet-zhurnal "Naukovedenie"*, 2013, No. 1 (14), available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-metodiki-upravleniya-kadrovymi-riskami-v-sisteme-upravleniya-personalom-organizatsii>

21. Sotnikov N.Z. *Delovaya kar'era kak mekhanizm formirovaniya konkurentosposobnosti rabotnikov kommercheskogo banka* [Business career as a mechanism for the formation of competitiveness of commercial bank employees]: dis. ... kand. ekon. nauk. Omsk, 2017. 202 p.

Сведения об авторе

Сотников Никита Захарович – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом

Адрес для корреспонденции: 630099, Россия, Новосибирск, ул. Каменская, 56

E-mail: n.z.sotnikov@edu.nsuem.ru

ORCID: 0000-0002-6406-8683

SPIN-код РИНЦ: 1453-6480

About the author

Nikita Z. Sotnikov – PhD in Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Labor Economy and Personnel Management

Postal address: 56, Kamenskaya ul., Novosibirsk, 630099, Russia

E-mail: n.z.sotnikov@edu.nsuem.ru

ORCID: 0000-0002-6406-8683

RSCI SPIN-code: 1453-6480

Для цитирования

Сотников Н. З. Риски профессиональной карьеры: внутренние фокусы и внешние факторы // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 4. – С. 77–86. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).77-86.

For citations

Sotnikov N.Z. Risks of a professional career: internal focuses and external factors. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 4, pp. 77-86. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).77-86. (in Russian).

УДК 332.1 330.59

JEL: R10, I30, I38

DOI 10.24147/1812-3988.2023.21(4).87-97

УРОВЕНЬ БЛАГОСОСТОЯНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ И ИНФРАСТРУКТУРНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

О.В. Артемова, С.А. Меленькина

Челябинский филиал Института экономики УрО РАН (Челябинск, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
15 сентября 2023 г.

Дата принятия в печать
16 октября 2023 г.

Тип статьи

Аналитическая статья

Ключевые слова

Регион, благосостояния населения, институциональное обеспечение, инфраструктурное обеспечение, дифференциация доходов

Аннотация. В статье вопросы об уровне благосостояния населения регионов Российской Федерации рассматриваются с позиций их институционального и инфраструктурного обеспечения. Именно качественная институциональная среда и развитая инфраструктура являются важнейшими условиями обеспечения благосостояния населения российских регионов. Авторы констатируют значительную дифференциацию по уровню доходов и их поляризацию (по коэффициенту фондов, децильному коэффициенту), что отражается в уровне бедности населения регионов. В порядке конкретизации в статье представлены результаты исследования по двум регионам Российской Федерации: по одному из групп лидеров и аутсайдеров, выявленных по результатам ранее проведенного авторами исследования. В качестве лидера по уровню благосостояния представлен Ямало-Ненецкий автономный округ (ЯНАО), аутсайдера – Республика Ингушетия. Авторы обосновали, что ЯНАО, находясь в неблагоприятной климатической зоне, формирует институциональные и инфраструктурные условия, способствующие системной работе по социальному развитию и поддержке населения. В то же время в регионе отмечается рост показателей социального неравенства, что может способствовать развитию социальной напряженности. Относительно аутсайдера – Республики Ингушетия – было показано, что, обладая условиями, благоприятными для жизни и работы, и формируя адекватную институциональную среду и социальную инфраструктуру, регион характеризуется неблагоприятной социальной ситуацией: низкими доходами населения, высокой безработицей. Авторы полагают, что решить задачи в социальной сфере возможно при эффективной реализации потенциала региона и значительной поддержке федерального центра.

Финансирование. Статья подготовлена в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования РФ для Института экономики УрО РАН на 2021–2023 гг.

THE LEVEL OF THE POPULATION WELL-BEING IN THE REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION: INSTITUTIONAL AND INFRASTRUCTURAL SUPPORT

O.V. Artemova, S.A. Melenkina

Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences
(Chelyabinsk, Russia)

Article info

Received
September 15, 2023

Accepted
October 16, 2023

Type paper

Analytical paper

Abstract. The article examines the level of population well-being in the regions of the Russian Federation from the standpoint of their institutional and infrastructural support. It is a high-quality institutional environment and developed infrastructure that are the most important conditions for ensuring the population well-being in Russian regions. The authors note a significant differentiation in income levels and their polarization (by fund ratio, decile ratio), which is reflected in the poverty level of the population of the regions. The article presents the results of a study on two regions of the Russian Federation: one leading region and one outsider region, identified by the results of an earlier study conducted by the authors. Yamalo-Nenets Autonomous District is represented as the leader in terms of well-being, while the Republic of Ingushetia is an outsider. The authors proved that the Yamalo-Nenets Autonomous District, being in an unfavorable climatic zone, forms institutional and infrastructural conditions conducive to systematic work on social development and support of the population. At the same

Keywords

Region, population well-being, institutional support, infrastructural support, income differentiation

time, there is an increase in indicators of social inequality in the region, which may contribute to the development of social tension. Regarding the outsider, the Republic of Ingushetia, it was shown that, having conditions favorable for life and work, and forming an adequate institutional environment and social infrastructure, the region is characterized by an unfavorable social situation: low incomes of the population, high unemployment. The authors believe that it is possible to solve problems in the social sphere with the effective realization of the potential of the region and significant support from the federal center.

Acknowledgments. The article has been prepared in the framework of the state task of the Russian Ministry of Science and Higher Education to the Institute of Economics of the Ural Branch of RAS for 2021-2023.

1. Введение. Один из главных приоритетов социально-экономического развития страны и регионов – достижение достойного уровня и качества жизни населения (КЖН). Выделение этого приоритета связано с решением важных задач, таких как уменьшение существенных различий между регионами России в уровне качества жизни и дифференциации доходов населения в разных частях страны.

Для этого необходимы действенные механизмы и инструменты управления социальными процессами в части воздействия на параметры КЖН и благосостояния населения. *Управление процессом достижения требуемого уровня благосостояния населения* – это система мер и действий, направленных на обеспечение устойчивого экономического и социального развития определенной территории (страны, региона, муниципального образования), улучшение качества жизни населения данной территории, повышение уровня доходов и удовлетворенности потребностей граждан.

Специалисты полагают, что в условиях новой реальности значительно актуализируется вопрос о создании благоприятной институциональной среды и необходимой инфраструктуры для обеспечения КЖН в регионах РФ. В институциональном и инфраструктурном аспектах данный процесс включает в себя деятельность государственных и негосударственных институтов, включающую в себя обеспечение условий для улучшения качества жизни граждан и повышения благосостояния населения, разработку и реализацию социальных программ, обеспечение доступности качественных услуг в социальной сфере. Анализ этих процессов позволяет проводить мониторинг уровня благосостояния населения отдельных регионов, сопоставлять полученные значения показателей для целей выявления лучших практик, разрабатывать программные механизмы социально-экономического развития регионов, направленные на сокращение неравенства насе-

ления и снижения диспропорций в региональном развитии.

Цель – определить степень институциональной и инфраструктурной обеспеченности КЖН в части благосостояния населения регионов РФ.

Предмет – институциональная и инфраструктурная обеспеченность КЖН в части благосостояния населения регионов РФ.

Объект – регионы РФ (лидеры и аутсайдеры по КЖН).

Полигон исследования – Ямало-Ненецкий автономный округ, Республика Ингушетия.

Данные и методы. В настоящей работе были выбраны для исследования два региона: по одному из группы лидеров и из аутсайдеров по результатам проведенного исследования. Лидером стал **Ямало-Ненецкий автономный округ**, аутсайдером – **Республика Ингушетия** по уровню индекса благосостояния за период 2016–2020 гг.

2. Обзор литературы. Благосостояние населения выступает объектом исследования отечественных ученых. Авторы предлагают меры государственного воздействия на уровень благосостояния населения [1], оценивают последствия коммунальных реформ, повлекшие за собой рост тарифов и снижение уровня жизни населения Найден [2]. Сохраняется научный интерес к оценке благосостояния [3], исследованию проблем неравенства доходов и потребления в отдельных слоях населения [4]. Для роста благосостояния населения на региональном уровне предлагаются меры экономического воздействия на уровень занятости [5]. Исследуются социальные факторы, воздействующие на уровень благосостояния семьи [6].

Отдельно следует отметить такое направление исследования, как влияние государственного регулирования вопросов благосостояния населения. Авторы исследуют право граждан на достойный уровень жизни и меры государственной защиты благополучия насе-

ния [7]. Государственное регулирование уровня и качества жизни населения также изучается на муниципальном уровне [8], а также на региональном [9]. Научный интерес вызывает проблема неравенства доходов населения и возможности социальной политики в решении вопросов их сглаживания [10].

В системе менеджмента благосостояния важным аспектом остается изучение институциональных региональных условий формирования благосостояния населения [11]; регулирование благосостояния с позиций институционального подхода [12], прямое и косвенное государственное воздействие на повышение благосостояния населения [13], институциональные условия достижения социальной устойчивости, как характеристики благосостояния населения [14].

В инфраструктурном аспекте процесс достижения требуемого уровня благосостояния населения связан с функционированием объектов социальной сферы, деятельность которых направлена на повышение благосостояния населения [15].

Понятие благосостояния населения региона, его интегральная оценка на основе статистического подхода представлены в более ранних публикациях авторов настоящей статьи [16]. Анализ материального благополучия жителей региона и их удовлетворенности жизненными потребностями определил рамки исследования инфраструктурных аспектов, необходимых для достижения требуемого уровня благосостояния населения, а именно выделение в качестве объектов инфраструктуры государственных органов, деятельность которых направлена на повышение материальной обеспеченности населения определенной территории (департаменты социального развития, социальной поддержки, отделы социальной защиты населения, центры социального обслуживания и т. п.)

Инфраструктурное обеспечение повышения КЖН регионов России рассматривается отечественными авторами в контексте «сложившихся институциональных и управленческих условий» [17], а также с позиций эффективности предоставления социальных услуг населению и достаточности объектов социальной инфраструктуры [18].

Сотрудниками Челябинского филиала ФГБУН ИЭ УрО РАН в рамках выполнения НИР в 2021–2023 гг. было проведено исследо-

вание по ключевым составляющим качества жизни населения регионов РФ, в том числе по уровню благосостояния. В результате были выделены регионы-лидеры и регионы-аутсайдеры, занимавшие, соответственно, лидирующие и отстающие позиции по результатам проведенных интегральных оценок за период исследования 2016–2020 гг. Этот задел был использован для последующих исследований социально-экономического развития регионов.

3. Характеристика регионов. Ямало-Ненецкий автономный округ (ЯНАО) был выбран нами для анализа как один из регионов-лидеров по уровню благосостояния, по результатам исследования Челябинского филиала ИЭ УрО РАН.

В экономике данного региона ведущую роль играют предприятия топливно-энергетического комплекса, обеспечивающие «более 70 % ВРП, 97 % общего объема промышленного производства и 70 % доходов бюджета»¹.

Что касается доходов населения ЯНАО, то ключевую роль в их структуре играют трудовые доходы: их доля за период 2016–2021 гг. составляла 81,5–83,4 % (см. рис. 1).

За исследуемый период отмечается рост показателей, отражающих социальное неравенство и расслоение общества по доходам. Так, коэффициент фондов, характеризующий дифференциацию доходов, увеличился с 18,1 в 2016 г. до 19,1 в 2021 г., децильный коэффициент вырос с 7,9 до 8,2, коэффициент Джини возрос с 0,433 до 0,440. Это свидетельствует о том, что с ростом благосостояния населения увеличивается экономическое неравенство, социальная поляризация населения региона.

Дифференциация доходов в зависимости от количества и качества труда является важным аспектом развития общества и до определенного уровня оказывает стимулирующее влияние на экономику. В то же время высокий уровень неравенства доходов и благосостояния приводит к серьезным последствиям, которые проявляются в снижении уровня жизни населения: ухудшения здоровья, повышения смертности, увеличения преступности и насилия, снижения уровня образования, увеличения безработицы, снижения экономического роста и увеличения социальной напряженности.

Республика Ингушетия вошла в топ-10 регионов-аутсайдеров и была выбрана вторым объектом настоящего исследования.

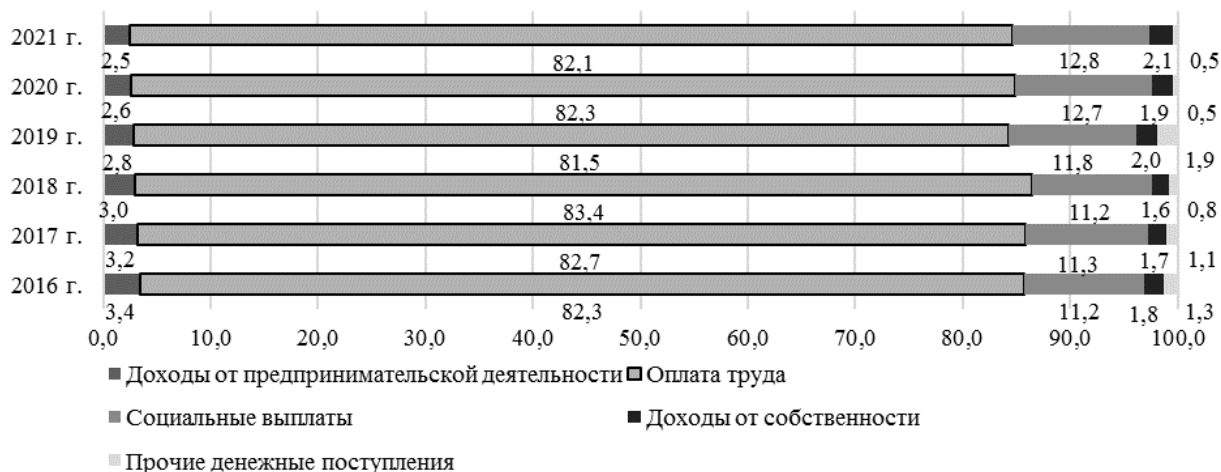


Рис. 1. Структура денежных доходов населения ЯНАО, %
(https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2021.pdf)

Fig. 1. The structure of monetary income of the Yamal – Nenets Autonomous District population, %
(https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2021.pdf)

Таблица 1. Динамика показателей дифференциации доходов населения ЯНАО, в 2016–2021 гг.

Table 1. Dynamics of indicators of income differentiation of the Yamal-Nenets Autonomous District population, in 2016-2021

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Коэффициент фондов, раз	18,1	17,7	18,5	18,8	18,9	19,1
Децильный коэффициент, раз	7,9	7,8	8	8,2	8,2	8,2
Коэффициент Джини	0,433	0,429	0,435	0,438	0,438	0,440

Примечание. Сост. авторами по данным ФСГС Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2021.pdf.

В данном исследовании обращается внимание на особенности экономической ситуации в республике Ингушетия, где социальные трансферты занимают значительную долю в общем объеме доходов населения (рис. 2). Этот показатель в 1,5 раза выше среднероссийского уровня и свидетельствует о том, что жизненный уровень жителей Ингушетии в значительной степени зависит от государственных социальных трансфертов (пенсий, пособий, льгот, компенсаций и пр.), которые почти полностью финансируются федеральным бюджетом. Из-за ограниченности региональных бюджетных средств и высокой дотационности бюджета республики Ингушетия не может участвовать в дополнительном финансировании обеспечения социальных стандартов, установленных на федеральном уровне, в частности обеспечивать доведение размера денежных доходов

населения до уровня прожиточного минимума, установленного в регионе. Так, по данным ФСГС Росстат, 29,3 % населения Республики имеют доходы ниже границы бедности.

В табл. 2 представлена динамика показателей дифференциации доходов населения Республики. Показатели неравенства населения региона невысоки: коэффициент фондов в 2021 г. составил 8,7 раз (при рекомендованном ООН значении не более 8–10 [19]).

В регионе сложилась ситуация, при которой население одинаково бедно и имеет высокую потребность в оказании социальной поддержки (что выражается в высокой доле социальных трансфертов в структуре доходов населения – рис. 2). Такая потребность должна поддерживаться институциональным и инфраструктурным обеспечением процесса повышения благосостояния населения.

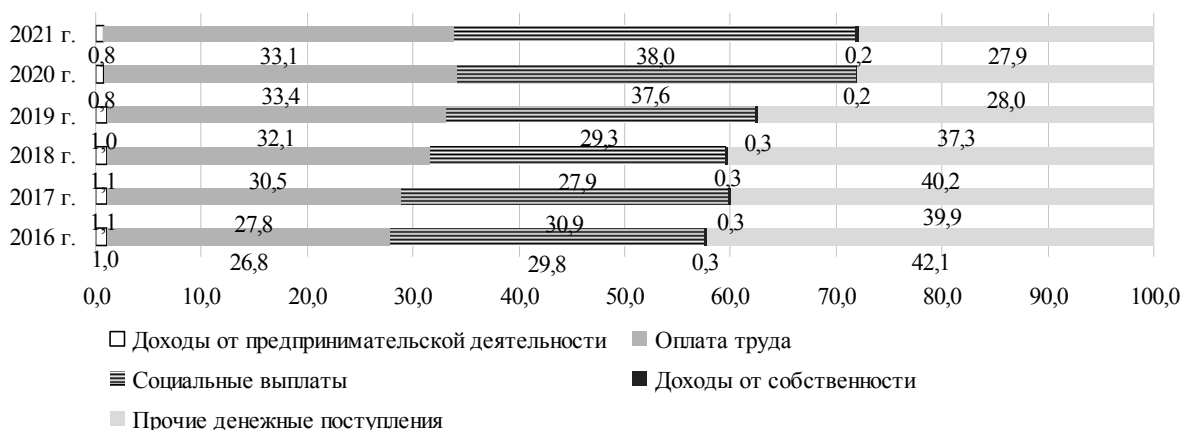


Рис. 2. Структура денежных доходов населения Республики Ингушетия, % (https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2021.pdf)

Fig. 2. Structure of monetary income of the Republic of Ingushetia population, % (https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2021.pdf)

Таблица 2. Динамика показателей дифференциации доходов населения Республики Ингушетия, в 2016–2021 гг.

Table 2. Dynamics of indicators of income differentiation of the Republic of Ingushetia population, in 2016-2021

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Коэффициент фондов, раз	10,4	10,5	9,4	8,9	8,6	8,7
Децильный коэффициент, раз	5,3	5,3	4,9	4,7	4,6	4,6
Коэффициент Джини	0,356	0,356	0,342	0,334	0,328	0,329

Примечание. Сост. авторами по данным ФГС Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2021.pdf

4. Институциональное и инфраструктурное обеспечение процесса повышения благосостояния населения в регионах РФ. В соответствии с Конституцией РФ, она является государством, ориентированным на социальное благополучие своих граждан. В рамках этого подхода создаются условия для повышения уровня жизни населения (ст. 75.1 Конституции РФ), а также гарантируется предоставление адресной социальной поддержки гражданам (ст. 75 п. 7 Конституции РФ).

Правительство России определило направления деятельности до 2024 г., среди которых следующее: «Росту реальных доходов граждан будет способствовать индексация социальных выплат, а также развитие форм предоставления социальной помощи нуждающимся гражданам в целях поддержки их потребительского спроса, целевая поддержка отдельных категорий граждан, в частности, семей с детьми»².

Важно подчеркнуть, что решение указанных задач осуществляется совместной работой Федерального Центра и субъектов РФ [20]. При этом все вопросы обеспечения качества жизни населения должны рассматриваться в правовом поле и опираться на развитые институциональные механизмы в социальной сфере.

В статье в порядке конкретизации приведено нормативно-правовое обеспечение процесса повышения благосостояния населения в ЯНАО. Для этого авторами изучены и представлены важные в контексте данного исследования положения региональных документов, представленных в табл. 3.

Анализ нормативно-правового обеспечения процесса повышения благосостояния населения в ЯНАО позволяет утверждать о наличии достаточной правовой базы для проведения социальной политики, направленной на рост уровня и качества жизни населения региона.

Таблица 3. Нормативно-правовое обеспечение процесса повышения благосостояния населения в ЯНАО

Table 3. Regulatory and legal support of the process of improving the welfare of the population in the Yamal-Nenets Autonomous District

№ n/n	Нормативно-правовые акты
1	Стратегия социально-экономического развития Ямало-Ненецкого автономного округа на период до 2035 г. (в ред. постановления Законодательного Собрания ЯНАО от 17.02.2022 г. № 754) утв. Постановлением Законодательного Собрания Ямало-Ненецкого автономного округа от 24 июня 2021 г. № 478
2	Закон Ямало-Ненецкого автономного округа от 28 декабря 2005 г. № 113-ЗАО «О факториях в Ямало-Ненецком автономном округе» (с изм. на 22 февраля 2023 г.)
3	Постановление правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 17 сентября 2020 г. № 1112-П «Об утверждении региональной программы "Снижение доли населения с доходами ниже прожиточного минимума"» (с изм. на 28 декабря 2022 г.) (в ред. постановлений Правительства ЯНАО от 21.06.2021 г. № 532-П, от 09.11.2022 г. № 1066-П, от 28.12.2022 г. № 1314-П)
4	Постановление правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 декабря 2013 г. № 1128-П «Об утверждении государственной программы Ямало-Ненецкого автономного округа "Социальная поддержка граждан и охрана труда"» (с изм. на 9 февраля 2023 г.) (в ред. постановлений Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 09.02.2023 г. № 97-П)
5	Постановление правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 23 сентября 2016 г. № 894-П «Об утверждении комплексной программы "Повышение качества жизни граждан пожилого возраста на территории Ямало-Ненецкого автономного округа в 2016–2025 гг."» (с изм. на 29 сентября 2022 г.) (в ред. постановлений Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 01.03.2019 г. № 172-П, от 23.04.2019 г. № 431-П, от 11.11.2019 г. № 1189-П, от 18.12.2019 г. № 1323-П, от 21.05.2020 г. № 624-П, от 30.07.2021 г. № 677-П, от 29.09.2022 г. № 921-П)
6	Проект «Ямал-100» – ориентиры развития
7	Государственная программа Ямало-Ненецкого автономного округа «Содействие занятости населения», утв. постановлением Правительства автономного округа от 25 декабря 2013 г. № 1131-П

Примечание. Сост. авторами по данным Электронного фонда правовой и нормативно-технической информации.
URL: <https://docs.cntd.ru/>.

Реализация предусмотренных стратегическими документами и региональными проектами мер повышения благосостояния населения и достижение целевых ориентиров социальных программ возможна посредством развитого **инфраструктурного** обеспечения: соответствующих структур министерств, ведомств, территориальных органов, в задачи деятельности которых входит социальная поддержка и социальное обеспечение населения.

В систему обеспечения ЯНАО входят 13 территориальных органов по труду, социальной защите и социальной политике и 16 подведомственных учреждений социального обслуживания. Деятельность данных органов и учреждений является инструментом сглаживания социального неравенства и устранения диспропорций в уровне благосостояния населения региона.

Таким образом, *ЯНАО, располагаясь в крайне неблагоприятных для жизни и работы*

климатических условиях, компенсирует объективные сложности для жизнедеятельности людей комплексной системной работой в направлении социального развития и социальной поддержки, ведет социальную политику, направленную на привлечение и удержание населения на территории региона. Тем не менее, в регионе отмечается устойчивый рост показателей социального неравенства, что может способствовать развитию социальной напряженности и других негативных последствий как в социальной, так и других сферах: политической, экономической.

Для целей исследования был проведен аналогичный анализ институционального и инфраструктурного обеспечения Республики Ингушетия. В табл. 4 представлены нормативно-правовые акты, отражающие проводимую социальную политику в Республике.

Таблица 4. Нормативно-правовое обеспечение процесса повышения благосостояния населения в Республике Ингушетия

Table 4. Regulatory and legal support of the process of improving the welfare of the population in the Republic of Ingushetia

№ n/n	Нормативно-правовые акты
1	Постановление правительства Республики Ингушетия от 16 февраля 2009 г. № 49 «О Стратегии социально-экономического развития Республики Ингушетия на 2009–2020 гг. и на период до 2030 г. (с изм. на 15 февраля 2023 г.) (в ред. Постановлений Правительства Республики Ингушетия от 17.08.2016 г. № 154, от 30.06.2020 г. № 82, от 15.02.2023 г. № 21)
2	План мероприятий по реализации Стратегии социально-экономического развития Республики Ингушетия на период до 2030 г. (Распоряжение от 7 июня 2023 г. № 300-р)
3	Региональный проект «Финансовая поддержка семей при рождении детей» (в рамках национального проекта «Демография»)
4	Региональный проект «Старшее поколение» (в рамках национального проекта «Демография»)
5	Постановление правительства Республики Ингушетия от 21 августа 2014 г. № 155 «Об утверждении государственной программы Республики Ингушетия "Социальная поддержка и содействие занятости населения"» (с изм. на 13 декабря 2022 г.)

Примечание. Сост. авторами по данным Электронного фонда правовой и нормативно-технической информации. URL: <https://docs.cntd.ru/>.

По нашему мнению, основываясь на данных табл. 4, следует констатировать достаточность нормативно-правового обеспечения процесса повышения благосостояния населения в Республике Ингушетия. Обеспечение ориентировано на повышение уровня и качества жизни населения региона.

Организация социальной поддержки граждан призвана сгладить социальную дифференциацию, не допустить роста социальных дистанций и появления так называемых социальных разрывов. Однако меры социальной поддержки должны носить селективный и ограниченный по времени характер, чтобы не допускать формирования иждивенческого подхода к получению социальной помощи, а напротив побуждать к самостоятельности и социальной ответственности региональных субъектов. Таким образом, проводимая социальная политика должна носить адресный характер для ее наибольшей эффективности, а доходы населения в большей степени формироваться за счет трудовых усилий. В этом направлении в Республике также существуют региональные «барьеры»: дисбаланс на рынке труда; высокая доля сезонной работы в структуре региональной занятости; сложности в поиске подходящей работы отдельных социально-демографических групп³.

Реализация региональных социальных программ осуществляется ответственными исполнителями в лице министерств, ведомств, органов региональной и местной власти, территориальными органами социальной защиты населения Республики. **Инфраструктурное** сопровождение Республики Ингушетия обеспечивают 8 отделов социальной защиты населения, 7 учреждений, подведомственных Министерству труда и социальных отношений, а также автономные некоммерческие организации.

Таким образом, *Республика Ингушетия, обладая преимуществом своего географического расположения и природно-климатических условий, благоприятствующих жизни и работе, характеризуется крайне тяжелой социальной ситуацией: низкие доходы населения в условиях высокой безработицы вынуждают жителей региона обращаться в органы социальной защиты за материальной помощью и поддержкой.*

Система социальной защиты населения Республики Ингушетия остается недостаточно эффективной по ряду причин, основной из которых является недостаточный уровень финансирования. Для сравнения сопоставим данные по масштабу социальной поддержки по двум выбранным регионам, для этого представим данные ФСГС Росстат в табл. 5.

Таблица 5. Объем средств, направленных субъектами Российской Федерации на оказание мер социальной поддержки населения (с учетом средств федерального бюджета) в натуральной форме, тыс. руб./чел.

Table 5. The amount of funds allocated by the subjects of the Russian Federation to provide social support measures to the population (taking into account federal budget funds) in kind, thousand rubles/person

Регион	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Республика Ингушетия	330,1	543,9	517,9
Ямало-Ненецкий автономный округ	3520,9	4537,4	5116,9

Примечание. Сост. авторами по данным ФСГС Росстат: Уровень жизни. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13397>.

Различия в объемах региональных бюджетов создают разные условия и возможности финансирования социальной политики. Низкий уровень занятости в регионе влечет за собой низкую пополняемость бюджета за счет малых налоговых отчислений, что в свою очередь не позволяет региону оказывать социальную поддержку своим гражданам в полной мере. Наилучший результат в этой связи может быть достигнут путем создания дополнительных рабочих мест посредством развития малого и среднего бизнеса, привлечения инвестиций в экономическое развитие региона, планомерной работы с гражданами, длительное время состоящими на учете в службе занятости.

5. Заключение. Регулирование благосостояния населения в регионах Российской Федерации выполняется с помощью нормативно-правовых и программно-целевых методов, реализуемых на основе институционального и инфраструктурного обеспечения. Исследуемые регионы характеризуются высокой дифференциацией по уровню благосостояния населения.

Проведен анализ институционального и инфраструктурного обеспечения процесса повышения благосостояния населения в отобранных по результатам исследования региональных лидерах и регионах-аутсайдерах, что позволило

выявить неравномерность в применении нормативно-правовых и программно-целевых методов. Установлено, что для регионов-лидеров характерна наиболее разработанная и разнонаправленная социальная политика, чем для регионов-аутсайдеров: количество нормативно-правовых актов, регламентирующих проведение мер социальной политики, направленных на рост благосостояния населения региона, у регионов-лидеров больше, чем у регионов-аутсайдеров. Проведена взаимосвязь возможностей региона в финансировании мер повышения благосостояния населения от объемов бюджета, социально-экономического развития территорий.

Примечания

¹ Стратегия социально-экономического развития Ямало-Ненецкого автономного округа на период до 2035 г. (в ред. постановления Законодательного Собрания ЯНАО от 17.02.2022 г. № 754) утв. Постановлением Законодательного Собрания Ямало-Ненецкого автономного округа от 24 июня 2021 г. № 478.

² Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 г. (утв. Правительством РФ 29 сентября 2018 г. № 8028п-П13). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_307872/.

³ Постановление правительства Республики Ингушетия от 21 августа 2014 г. № 155 «Об утверждении государственной программы Республики Ингушетия "Социальная поддержка и содействие занятости населения"» (с изм. на 13 декабря 2022 г.).

Литература

1. Антипов В. И., Малинецкий Г. Г., Митин Н. А. Влияние мер, направленных на повышение благосостояния населения России, на макроэкономическую динамику // Препринты ИПМ им. М.В. Келдыша. – 2022. – № 42. – С. 1–18. – DOI: 10.20948/prepr-2022-42.

2. Найден С. Н. Влияние институциональных новаций на благосостояние населения: опыт коммунальной реформы // Ученые записки : сб. ст. / под ред. О. М. Прокапало; Российская академия наук, Дальневосточное отделение, Институт экономических исследований. Т. 10. – Хабаровск : Институт экономических исследований Дальневосточного отделения РАН, 2018. – С. 140–153.

3. Хажеева М. А. Исследование отдельных векторов оценки благосостояния населения в Российской Федерации // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 7 (132). – С. 547–552. – DOI: 10.34925/EIP.2021.132.7.094.
4. Недыхалов Л. А., Харченко Н. П. Маркетинговые исследования благосостояния отдельных категорий населения России // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2021. – № 1 (82). – С. 73–80. – DOI: 10.37493/2307-907X.2021.1.10.
5. Карачурина Г. Г., Садыков Р. М., Халикова Э. К. Оценка социально-экономического благосостояния населения российского региона // Региональная экономика: теория и практика. – 2020. – Т. 18. – № 10 (481). – С. 1910–1925. – DOI: 10.24891/te.18.10.1910.
6. Узакова С. А., Камиева А. А. Благосостояние как социально-экономическая категория и практики его измерения в Казахстане // Устойчивое инновационное развитие: проектирование и управление. – 2020. – Т. 16. – № 2 (47). – С. 65–78.
7. Малахов А. А. Концепция всеобщего благосостояния и ее реализация в целях и функциях государства // Вопросы политологии. – 2021. – Т. 11. – № 11 (75). – С. 3180–3187. – DOI: 10.35775/PSI.2021.75.11.023.
8. Меньшиков М. С., Иванова С. П. Роль и значение органа местного самоуправления по повышению уровня и качества жизни населения в регионе // Бюллетень науки и практики. – 2021. – № 5.
9. Леонидова Г. В., Басова Е. А., Белехова Г. В. [и др.]. Благосостояние населения в исследованиях ФГБУН ВолНЦ РАН // Социальное пространство. – 2020. – Т. 6, № 4. – С. 1. – DOI: 10.15838/sa.2020.4.26.1.
10. Абдокова Л. З., Токова А. Р. Социальная политика как инструмент стратегического регулирования проблем неравенства доходов и благосостояния населения в условиях рыночной экономики // Современные научные исследования и разработки. – 2018. – № 3 (20). – С. 50–54.
11. Домнина С. В. Институциональные условия формирования благосостояния населения региона // Вестник СамГУ. – 2011. – № 87. – С. 88–94.
12. Гараева Д. Ф. Институциональный подход к регулированию качества жизни населения // Экономические науки. – 2012. – № 87. – С. 11–14.
13. Хаджалова Х. М. Институциональные основы регулирования качества жизни в регионах // РППЭ. – 2013. – № 4 (38). – С. 290–299.
14. Корчак Е. А. Институциональные условия обеспечения социальной устойчивости территориального развития: государственная политика в сфере уровня жизни населения Севера РФ // Труды Ферсмановской научной сессии ГИ КНЦ РАН. – 2017. – № 14. – С. 521–523.
15. Институциональное обеспечение сбалансированного развития региона : сборник материалов национальной научно-практической конференции (с международным участием) Академии МУБиНТ / под ред. Ю. В. Коречкова, А. М. Суховской. – Ярославль : Образовательная организация высшего образования (частное учреждение) «Международная академия бизнеса и новых технологий (МУБиНТ)», 2021. – 264 с.
16. Артемова О. В., Савченко А. Н., Меленькина С. А. Благосостояние как мера обеспеченности благами населения // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2022. – № 59. – С. 58–77. – DOI: 10.17223/19988648/59/4.
17. Данилова И. В., Телюбаева А. Ж., Кузменко Ю. Г. Снижение дифференциации инфраструктурного обеспечения социальной сферы регионов как условие повышения качества жизни населения России // Интернет-журнал «Науковедение». – 2017. – Т. 9, № 4. – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/30EVN417.pdf>.
18. Данилова И. В., Телюбаева А. Ж., Эрлих Г. В. Инфраструктурные ресурсы качества жизни населения в РФ: региональные аспекты // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. – 2016. – Т. 2, № 3. – С. 240–252. – DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-3-240-252.
19. Калабеков И. Г. Российские реформы и страны мира в цифрах, 2008–2022. – URL: <https://refru.ru/>.
20. Куконков П. И., Устинкин С. В. Социальная поддержка населения – инструмент выравнивания диспропорций в регионах на примере Приволжского федерального округа // Обозреватель. – 2022. – № 3–4 (386–387). – С. 114–126.

References

1. Antipov V.I., Malinetsky G.G., Mitin N.A. The impact of measures aimed at improving the welfare of the Russian population on macroeconomic dynamics. *Preprints of the Keldysh Institute of Applied Mathematics*, 2022, No. 42, pp. 1-18. DOI: 10.20948/prepr-2022-42.
2. Naiden S.N. The impact of institutional innovations on the welfare of the population: the experience of communal reform, *Scientific notes: Collection of Articles* / ed. by O.M. Prokapalo; Russian Academy of Sciences, Far Eastern Branch, Institute of Economic Research. Vol. 10. Khabarovsk, Institute of Economic Research of the Far Eastern Branch of the Russian Academy of Sciences, 2018, pp. 140-153.
3. Khazheeva M.A. Study of individual vectors of assessing the welfare of the population in the Russian Federation. *Ekonomika i predprinimatel'stvo*, 2021, no. 7 (132). pp. 547-552. DOI: 10.34925/EIP.2021.132.7.094.
4. Nedykhalov L.A., Kharchenko N.P. Marketing research of welfare of certain categories of the Russian population. *Bulletin of the North Caucasus Federal University*, 2021, no. 1 (82). pp. 73-80. DOI: 10.37493/2307-907X.2021.1.10.
5. Karachurina G.G., Sadykov R.M., Khalikova E.K. Assessment of the socio-economic well-being of the population of the Russian region. *Regional economy: theory and practice*, 2020, Vol. 18, no. 10 (481), pp. 1910-1925. DOI: 10.24891/re.18.10.1910.
6. Uzakova S.A., Kamieva A.A. Welfare as a socio-economic category and practices of its measurement in Kazakhstan. *Sustainable innovative development: design and management*, 2020, Vol. 16, no. 2 (47), pp. 65-78.
7. Malakhov A.A. The concept of universal welfare and its implementation in the goals and functions of the state. *Questions of political science*, 2021, Vol. 11, no. 11 (75), pp. 3180-3187. DOI: 10.35775/PSI.2021.75.11.023.
8. Menshikov M.S., Ivanova S.P. The role and importance of local self-government to improve the level and quality of life of the population in the region. *Bulletin of Science and Practice*, 2021, No. 5.
9. Leonidova G.V., Basova E.A., Belekhova G.V. [et al.] Welfare of the population in the research of the Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Sciences. *Social Space*, 2020, Vol. 6, no. 4, p. 1. DOI: 10.15838/sa.2020.4.26.1.
10. Abdokova L.Z., Tokova A.R. Social policy as a tool for strategic regulation of problems of income inequality and welfare of the population in a market economy. *Modern scientific research and development*, 2018, No. 3 (20), pp. 50-54.
11. Domnina S.V. Institutional conditions for the formation of the welfare of the population of the region. *Bulletin of the Samara State University*, 2011, No. 87, pp. 88-94.
12. Garayeva D.F. Institutional approach to the regulation of the quality of life of the population. *Economic sciences*, 2012, No. 87, pp. 11-14.
13. Khadzhalova H.M. Institutional foundations for regulating the quality of life in the regions. *Regional problems of economic transformation*, 2013, No. 4 (38), pp. 290-299.
14. Korchak E.A. Institutional conditions for ensuring social sustainability of territorial development: state policy in the sphere of living standards of the population of the North of the Russian Federation. *Proceedings of the Fersman Scientific session of the Geological Institute of the Kola Scientific Center of the Russian Academy of Sciences*, 2017, No. 14, pp. 521-523.
15. Institutional support for the balanced development of the region : collection of materials of the national scientific and practical conference (with international participation) International Academy of Business and New Technologies / ed. by Yu.V. Korechkov, A.M. Sukhovskaya. Yaroslavl, Educational organization of higher education (private institution) "International Academy of Business and New Technologies (MUBINT)", 2021. 264 p.
16. Artemova O.V., Savchenko A.N., Melenkina S.A. Welfare as a measure of provision of the population's goods. *Bulletin of Tomsk State University. Economy*, 2022, No. 59, pp. 58-77. DOI: 10.17223/19988648/59/4.
17. Danilova I.V., Telyubaeva A.Zh., Kuzmenko Yu.G. Reduction of differentiation of infrastructural provision of the social sphere of regions as a condition for improving the quality of life of the popu-

lation of Russia. *Online journal "Science Studies"*, 2017, Vol. 9, no. 4. Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/30EVN417.pdf>.

18. Danilova I.V., Telyubaeva A.Zh., Ehrlich G.V. Infrastructural resources of the quality of life of the population in the Russian Federation: regional aspects. *Bulletin of the Tyumen State University. Socio-economic and legal studies*, 2016, Vol. 2, no. 3, pp. 240-252. DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-3-240-252.

19. Kalabekov I.G. Russian reforms and countries of the world in numbers, 2008-2022. Available at: <https://refru.ru/>.

20. Kukonkov P.I., Ustinkin S.V. Social support of the population is a tool for leveling imbalances in the regions by example of the Volga Federal District. *Observer*, 2022, No. 3-4 (386-387), pp. 114-126.

Сведения об авторах

Артемова Ольга Васильевна – д-р экон. наук, профессор, ведущий научный сотрудник

Адрес для корреспонденции: 454091, Россия, Челябинск, ул. Свободы, 155/1

E-mail: artemova.ov@uiec.ru

ORCID: 0000-0003-4021-9739

ResearcherID: M-6604-2018

РИНЦ AuthorID: 743602

About the authors

Olga V. Artemova – Doctor of Economic Sciences, Professor, Leading Researcher

Postal address: 155/1, Svobody ul., Chelyabinsk, 454091, Russia

E-mail: artemova.ov@uiec.ru

ORCID: 0000-0003-4021-9739

ResearcherID: M-6604-2018

RSCI AuthorID: 743602

Меленькина Светлана Анатольевна – канд. экон. наук, старший научный сотрудник

Адрес для корреспонденции: 454091, Россия, Челябинск, ул. Свободы, 155/1

E-mail: melenkina.sa@uiec.ru

ORCID: 0000-0002-4149-2975

РИНЦ AuthorID: 875359

Svetlana A. Melenkina – PhD in Economic Sciences, Senior Researcher

Postal address: 155/1, Svobody ul., Chelyabinsk, 454091, Russia

E-mail: melenkina.sa@uiec.ru

ORCID: 0000-0002-4149-2975

RSCI AuthorID: 875359

Вклад авторов равнозначен

The contribution of the authors is equal

Для цитирования

Артемова О. В., Меленькина С. А. Уровень благосостояния населения в регионах Российской Федерации: институциональное и инфраструктурное обеспечение // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 4. – С. 87–97. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).87-97.

For citations

Artemova O.V., Melenkina S.A. The level of the population well-being in the regions of the Russian Federation: institutional and infrastructural support. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 4, pp. 87-97. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).87-97. (in Russian).

УДК 331.526
JEL: J01, J11, J21
DOI 10.24147/1812-3988.2023.21(4).98-109

МОЛОДЕЖЬ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА: СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Е.А. Колесник^{1,2}, В.С. Половинко²

¹ Тюменский индустриальный университет (Тюмень, Россия)

² Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского (Омск, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
22 июня 2023 г.

Дата принятия в печать
16 октября 2023 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Молодежь, стратегии занятости, VUCA-мир, Тюменская область, компетенции, ценностно-смысловые качества

Аннотация. Раскрываются вопросы формирования молодежи в возрасте от 18 до 35 лет стратегии занятости в условиях неопределенности VUCA-мира. Анализируются аспекты обоснования молодежи стратегии занятости, группируемые вокруг развития знаниевых компетенций и лично значимых ценностно-смысловых качеств трудовой деятельности. Отдельно выделена существенная роль практических, предметных, когнитивных, функциональных, исследовательских и трансграничных компетенций, имеющих значение для молодежи, исходя из возрастных групп, уровня образования и типа поселения. Делается вывод: стратегии занятости формируются молодежью, основываясь на желаемом профессиональном настоящем и будущем, а также зависят от стремления к достижению карьерных целей, личностного роста, от формирования активной жизненной позиции и способности к эффективному взаимодействию в различных областях, от персональной стратегии активных и/или превентивных действий в условиях неопределенности.

YOUTH IN THE REGIONAL LABOR MARKET: EMPLOYMENT STRATEGIES IN CONDITIONS OF UNCERTAINTY

E.A. Kolesnik^{1,2}, V.S. Polovinko²

¹ Industrial University of Tyumen (Tyumen, Russia)

² Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russia)

Article info

Received
June 22, 2023

Accepted
October 16, 2023

Type paper

Research paper

Keywords

Youth, employment strategies, VUCA world, Tyumen region, competencies, value-semantic qualities

Abstract. The article reveals the issues of formation of an employment strategy by young people aged 18 to 35 years in an uncertain VUCA world. The authors analyze the aspects of youth justification of the employment strategy, grouped around the development of knowledge competencies and personally important value-semantic qualities of work. The article highlights the significant role of practical, subject-based, cognitive, functional, research and cross-border competencies that are important for young people based on age groups, education level and type of settlement. The authors conclude that youth employment strategies are formed based on the desired professional present and future, and also depend on the desire to achieve career goals, personal growth, on the formation of an active life position and the ability to effectively interact in various fields, on a personal strategy of active and/or preventive actions in conditions of uncertainty.

1. Введение. «Нестабильность VUCA-мира» [1, с. 118] относится к глобальным трендам современности. VUCA-мир характеризуется подвижностью, неустойчивостью, изменчивостью и непредсказуемостью, а также разбалансированностью социально-экономических механизмов, ослаблением роли госу-

дарственного регулирования, разрушением устоявшихся норм и правил в социально-трудовой сфере, и в иных сферах жизни и бизнеса.

И если ранее, в XX в., мир можно было охарактеризовать понятием SPOD, то уже сегодня, в начале XXI в., – VUCA и даже BANI-мир (рис. 1).

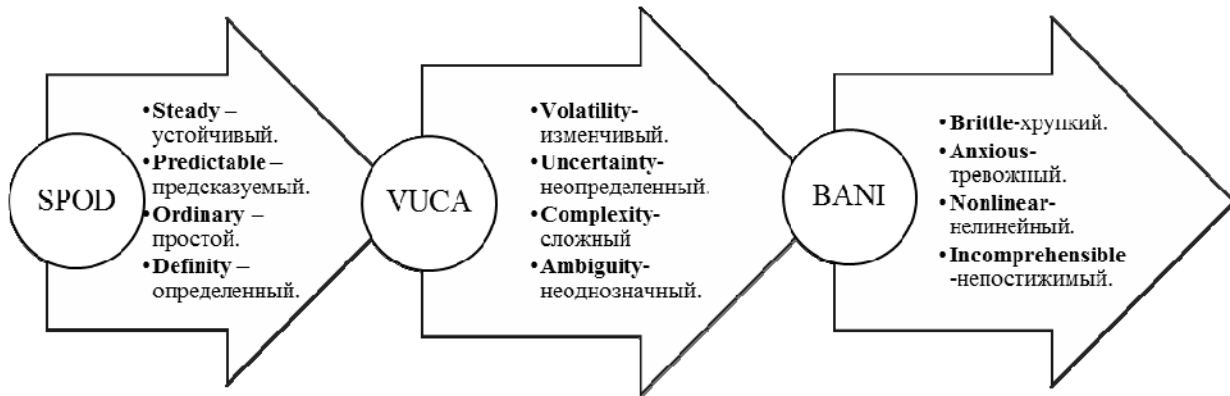


Рис. 1. Значение иностранных сложносокращённых слов (аббревиатур) SPOD, VUCA и BANI

Fig. 1. The meaning of foreign compound words (abbreviations) SPOD, VUCA and BANI

SPOD-миру была характерна стабильность и предсказуемость среды. В условиях SPOD-модели основополагающим критерием трудовой жизни человека была «стабильная работа на одном предприятии в течение всей жизни» [2, с. 947]. Частая смена места работы порицалась обществом, так как сложившаяся парадигма труда выстраивалась на трудовой устойчивости, определённости рабочего места, предсказуемости ситуации на рынке труда, простоте трудовой деятельности, очевидности, прогнозируемости и регулируемости социально-трудовых отношений.

С приходом глобализации и технического прогресса традиционные трудовые парадигмы претерпели радикальную трансформацию [3–7]. Современный рынок труда стал более динамичным и непредсказуемым, требующим от человека быть адаптируемым и гибким, для того чтобы оставаться востребованным в своей области детальности.

В тоже время «модель VUCA точно описывает характерное для современной экономики состояние перманентной нестабильности, хаотичности, волатильности и тревожности» [8, с. 111]. Развитие в рамках VUCA-модели предполагает формирование условий стратегической неопределённости, характерной для всех государственных, общественных и рыночных процессов. Стратегической неопреде-

ленностью создаётся ««шлейф» рисков ситуаций» [9, с. 18], а также последствий, которые могут развиваться согласно различных сценариев (оптимального, пессимистического или нейтрального).

В изменчивом VUCA-мире появляются и новые возможности, которые способствуют изменению привычных ранее условий, видов и форм выполнения человеком трудовой деятельности [10–12]. При этом, молодёжью острее ощущается неопределённость будущего; ими понимается – современные условия требуют большей гибкости и адаптивности, способности быстро и эффективно приспосабливаться к изменяющимся условиям, быть открытыми для новых знаний. Чтобы успешно справляться с вызовами современного VUCA-мира, необходимо развивать не только различного рода навыки, но и формировать стратегию занятости соразмерно изменяющимся требованиям рынка труда. Вышеперечисленным и обосновывается **актуальность** статьи.

Целью работы является проведение эмпирического исследования формирования молодёжью стратегии занятости в условиях неопределённости, порождаемых VUCA-миром, для успешной их адаптации к изменяющимся требованиям рынка труда.

2. Обзор литературы. Вопросы, касающиеся изменений стратегий занятости населе-

нием в современных условиях VUCA-мира, нашли своё отображение в ряде российских и зарубежных работ. Среди отечественных авторов наибольший интерес вызывают исследования А.В. Шаронова, которым отмечает, что если ранее образовательные и карьерные технологии выстраивались на однопиковой траектории (обучение, в среднем, до 25 лет), то в современном цифровизирующемся обществе на первый план выходит трехпиковая модель, представляющая собой «второй (30–55 лет) и третий (55+) трудоспособный возраст» [13]. Обучение на протяжении всей жизни и смена видов деятельности – важные составляющие данной модели. Поэтому образование в рамках трехпиковой модели должно быть не только ориентировано на личность и его индивидуальные потребности, но и на формирование профессиональной траектории исходя из персональной стратегии занятости.

В работах Е.П. Костенко и Т.Н. Лустиной определяется, что в современных условиях поведенческие траектории эффективного работника на рынке труда должны выстраиваться на так называемом «профессиональном заппинге» (постоянный и последовательный поиск себя) [8, с. 118; 14, с. 173], который предусматривает «быстрый переход к новым знаниям, освоение новых компетенций, постоянный личностный рост и профессиональное развитие» [8, с. 118]. На необходимость профессионального самоопределения указывается и в работах В.С. Половинко [15; 16], Т.Ю. Стукен [17], Е.Г. Калабиной [18], Р.Р. Хузяметова, Г.Ф. Ромашкиной, В.А. Давыденко [19; 20], С.Ю. Рошин, Н.К. Емелина [21] и др.

Достаточно интересная теория формирования стратегии занятости была высказана Е.Н. Рассоловой и К.А. Галкиным. Ими отмечается – выстраивание стратегии продвижения молодых учёных зависит от ряда факторов, среди которых ведущее значение имеет город с его академическим потенциалом, «важностью прикладного потенциала самой науки и развитием прикладных, технических» исследований [1, с. 121]. Немалую роль имеют авторитетность городского научного сообщества; особенности ориентации города на взаимодействие с ним; возможность интеграции в научный социум «на локальном, всероссийском и мировом уровнях» [1, с. 117].

Современный рынок труда характеризуется не столько «приходом технической цифро-

визации» [22, с. 31], сколько развитием «цифрового сознания» [22, с. 31–32], обладателем которого является молодёжь, отмечается Кэмпбеллом Я. Оно формируется у молодёжи посредством чрезмерного и интенсивного их взаимодействия с гаджетами, которое переводит сознание «из одного состояния ... в другое» [22, с. 31].

В.Н. Петровой указывается на существующую у молодёжи нелинейность в жизнеосуществлении, которая учитывает, как характеристики образа будущего, так и коммуникативный мир личности [23, с. 10]. Всё это, по мнению авторов, формирует иной тип понимания занятости как таковой и механизмов выстраивания приоритетов и стратегий занятости молодёжью.

В тоже время, современный рынок труда по-прежнему требует определённых навыков и компетенций, которые могут быть развиты через более традиционные методы обучения и профессиональной подготовки. Кроме того, перед современной молодёжью стоит двойная задача – развитие комплексного набора навыков и умений, чтобы быть конкурентоспособными на данном этапе формирования рынка труда и наращивание новых компетенций для успешной адаптации к его изменениям.

Не вдаваясь в дальнейший анализ публикаций, отметим, и достаточную **дискуссионность** данной проблематики, и наличие некоторого числа довольно разрозненных, а порой и противоречащих друг другу исследований. В связи с этим, настоящее исследование может внести свой вклад в лучшее понимание современных тенденций в формировании молодёжью стратегий занятости.

3. Гипотезы и материалы исследования. Предметом исследования является изучение стратегии занятости молодёжи в современных условиях неопределённости. **Гипотеза** выстраивается на научном предположении, что в условиях неопределённости VUCA-мира стратегия занятости молодёжи базируется на ценностно-смысловых качествах, которые являются основой для построения эффективного взаимодействия с рынком труда и знаниевых компетенциях, необходимых для решения разного рода задач.

Особенности стратегий занятости молодёжи изучались с помощью применения опросных методов. В опросе приняло участие 384 респондента из числа молодёжи Тюменской области.

4. Результаты исследования. В рамках данного исследования под стратегией занятости молодёжи понимается система методов и мероприятий, направленных на обеспечение стабильности трудовой деятельности, полной реализации трудового потенциала и возможности профессионального и личностного роста, которые формируются личностью с учётом изменчивости конъюнктуры рынка труда.

В условиях динамизма и нестабильности, молодёжью формируется понимание, что в VUCA-мире нет гарантии на стабильность и успех. Данное представление подкрепляется и существующими региональными тенденциями, которые являются движущей силой желания молодых людей как оставаться частью определённой региональной экономической системы, так и принимать иные решения, ведущие к оттоку молодёжи из субъектов страны.

В связи с этим, большинством из них осознаётся необходимость готовности как к изменениям на рынке труда, так и открытости новым возможностям.

Принимая это во внимание, большей частью молодых людей акцент делается именно на развитии тех профессиональных качеств, которые, согласно мнения ведущих учёных и экспертов, будут востребованы цифровизирующимся рынком труда и станут базисом успешной трудореализации в ближайшем будущем.

Если судить о уже имеющемся представлении будущего российского рынка труда, то можно сказать – требования к профессиональным качествам будут только усиливаться. Подразумеваемая неотвратимость будущих трансформаций сферы занятости, молодёжью Тюменской области уделяется внимание определённым значимым положениям (см. рис. 2).



Рис. 2. Наиболее значимые положения в формировании молодёжью стратегии занятости в условиях неопределённости VUCA-мира

Fig. 2. The most significant provisions in the formation of youth employment strategy in an uncertain VUCA-world

Знаниевые компетенции являются одним из основополагающих элементов в стратегии занятости молодёжи. Среди всех возрастных категорий (от 18 и до 35 лет) значимость получения знаний является едва ли не основой получения конкурентного преимущества на рынке труда, особенно в условиях усиливаю-

щейся неопределённости. При этом, большинством учащейся молодёжью 18–22 лет (41,6 %) важность получения широкого кругозора, который позволит им адаптироваться к разным сферам деятельности, условиям работы и быть мобильными, ставится на первое место. Необходимость развития прочных узкоспециализиро-

рованных знаний, как основы дальнейшей качественной продуктивной деятельности, является значимым для 23,9 % опрошенных. Для 34,5 % респондентов значимость знаниевых компетенций незначительна; основой их дальнейшей продуктивной деятельности в рамках выбранной профессии является наличие практических навыков и развитость предметных компетенций.

Помимо знаний, в стратегии занятости молодёжи данной возрастной группы есть и другие важные элементы. Они включают развитие дополнительных навыков и получение опыта работы, изучение иностранных языков и освоение новых технологий, участие в различных проектах и развитие и/или улучшение *soft skills*, расширение круга общения в профессиональном сообществе и т. д. Данные элементы важны для успешной занятости, поскольку помимо знаний они позволяют развить и укрепить не менее важные навыки и качества, которые могут принести большую пользу на рабочем месте в настоящем и недалёком будущем.

Развитие дополнительных навыков и получение опыта работы на предприятиях и учреждениях тюменского региона помогает молодёжи изучать применяемые новые технологии и методы работы, а также в практической деятельности опробовать их. Это, согласно опроса, повышает профессиональный статус и улучшает карьерные перспективы, а также может способствовать обеспечению стабильного будущего в условиях неопределённости VUCA-мира.

Молодыми специалистами в возрастной группе 23–24 года отмечается: наличие прочных знаниевых компетенций в выбранной сфере деятельности является не только очень важным качеством (28,6 %), но и условием быстрой адаптации к новым условиям работы и изменениям в рыночной среде (27,3 %); знания также позволяют быть более конкурентоспособным (26,7 %) и получать достаточно высокую заработную плату (17,4 %). Однако, ими отмечается – помимо знаний, необходимо обладать другими важными качествами, такими как коммуникабельность, трудолюбие, мобильность, ответственность и готовность к саморазвитию. Ведь только в совокупности всех этих качеств можно достичь успеха в своей профессиональной деятельности и реализовать свой потенциал.

Стоит особо выделить: 12,3 % опрошенных данной возрастной группы акцентируется

внимание на значимости в их трудовой практике таких компетенций как когнитивные и функциональные, в меньшей степени – исследовательские. Формирование трансграничных компетенций ими не рассматривается как перспективное направление развития их профессиональной деятельности, в связи с чем в стратегии занятости не представлено.

Работающей молодёжью в возрасте от 25 до 35 лет отмечается не только значимость знаниевых компетенций (45,5 %), но и их пополнение и развитие соразмерно современным условиям, скорости технологического прогресса и технологизации предприятий региона, изменений требований рынка труда и появления новых профессий и направлений деятельности (26,3 %). Поэтому молодёжью данной возрастной группы отмечается важность иметь не только базовые знания и навыки, но и необходимость проследивать изменения требований в своей области. Также существенным является пополнение знаний и владение новыми технологиями, программами и инструментами, которые могут быть полезны при выполнении производственных задач. В тоже время, постпрофессиональное обучение как немаловажный аспект в развитии стратегии занятости выделяется не всеми. 28,2 % молодёжи не считают обучение приоритетом, полагая, что имеющихся у них знаний и навыков достаточно для их текущей работы; создание «подушки безопасности» в виде накопления знаний является достаточно затратным и малоперспективным занятием. Более того, из них 15,1 % отметили, что их работодатели неохотно поддерживают самообразование и не создают условия для участия в профессиональных программах.

Помимо отмеченного, для 18,2 % имеет значение развитость *soft skills*, таких как эффективные коммуникации, работа в команде, лидерство, адаптивность, решение проблем и навыки тайм-менеджмента. Эти навыки необходимы для успеха в профессиональной среде и высоко ценятся работодателями на тюменских предприятиях инновационной направленности. Для преуспевания в выбранной карьере отмечается и важность развития технических и социальных навыков.

Результаты исследования показали, – значимость знаниевых компетенций зависит от половозрастной группы, уровня образования и типа поселения. Так, среди 74,9 % женщин всех возрастных групп отмечается – получен-

ные знания являются основой стабильной занятости, а их развитие – базой конкурентоспособности в изменяющихся условиях. В то же время, среди мужчин этот показатель составляет 68 %.

По уровню образования наивысший процент респондентов, считающих знания основой стабильной занятости, наблюдается среди имеющих высшее образование (82,3 %), а также у тех, кто получил дополнительное профессиональное образование (77,6 %). У опрошенных со средне профессиональным образованием этот показатель составляет 56,8 %, а с начальным – 26,9 %. По типу поселения наибольший процент граждан отмечается среди жителей городов (75,7 %), чем у жителей сельской местности (24,3 %).

Из вышеперечисленного можно сделать вывод, что прочные знания являются основным элементом в формировании стратегии занятости во всех возрастных группах молодёжи, с той лишь разницей, что они могут быть связаны с разными предметными областями и иметь различный уровень востребованности, вариативности, восполнимости, соответствия потребностям рынка труда региона и собственным профессиональными интересами, эффективности их использования и т. д. Таким обра-

зом, ключевой фактор, который определяет успешность стратегии занятости молодёжи, – это наличие прочных знаниевых компетенций, которые подходят для конкретной сферы деятельности. Кроме того, несмотря на неоднозначность полученных результатов, все же можно констатировать, что в молодёжной среде сформировано понимание того, что неопределённость VUCA-мира несёт в себе риски, преодолеть которые возможно благодаря непрерывному обновлению знаний и развитию востребованных навыков, аналитическому мышлению и умению принимать решения в условиях неопределённости и риска.

Необходимо подчеркнуть – цифровая грамотность большинством респондентов относится к важной знаниевой компетенции, которая имеет достаточный вес в адаптации к быстро меняющейся технологической среде. При этом, как не парадоксально звучит, но не все молодые люди имеют желание развивать цифровые компетенции. На вопрос о причинах, были получены такие ответы: цифровая грамотность не имеет никакого значения в будущей или текущей трудовой деятельности для 23,2 % молодёжи, из них: учащаяся молодёжь составляет – 7 %, молодые специалисты – 2,3 %, работающая молодёжь – 13,8 % (рис. 3).

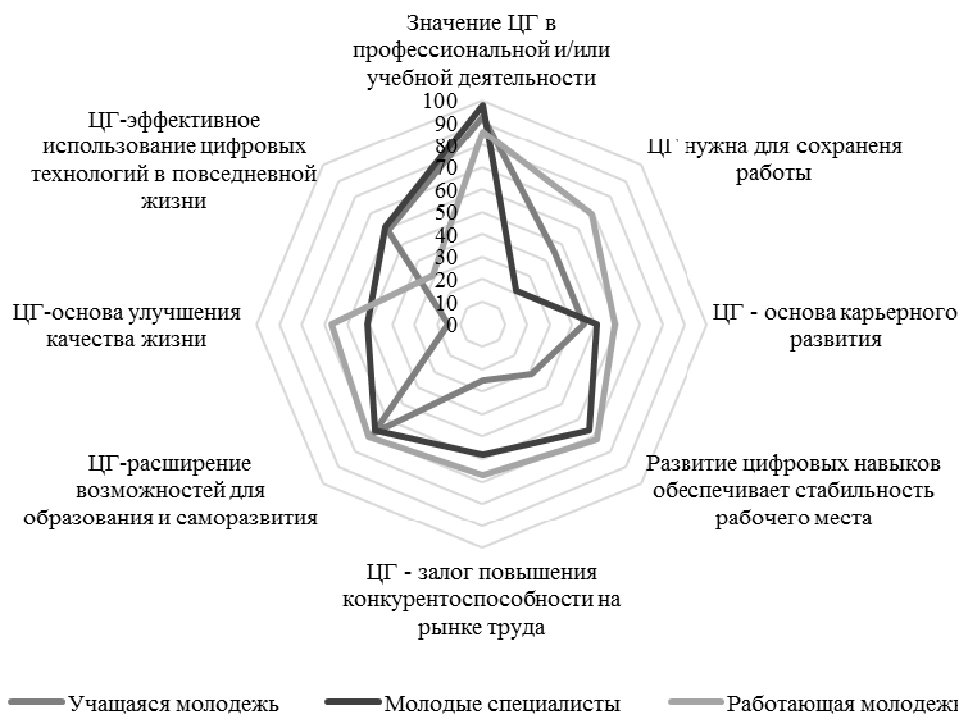


Рис. 3. Значение цифровой грамотности (ЦГ) в формировании молодёжью стратегии занятости

Fig. 3. The importance of digital literacy (DL) in the formation of youth employment strategy

Несмотря на отмеченное, большинство молодых людей всех возрастных групп (76,8 %) считает, что цифровая грамотность имеет значимость в их будущей или текущей трудовой деятельности и востребована предприятиями, организациями и учреждениями региона. Основными причинами являются: повышение конкурентоспособности (36,5 %), расширение возможностей для образования и саморазвития (27,6 %), улучшение качества жизни (24,5 %) и более эффективное использование цифровых технологий в повседневной жизни (11,4 %). Помимо этого, работающей молодёжью отмечается – цифровая грамотность нужна для сохранения работы (33,6 %), она является основой карьерного развития (14,5 %) и обеспечивает стабильность рабочего места (51 %). Следовательно, цифровая грамотность является не только важным навыком для молодёжи в современном мире, но и значимым элементом в стратегии занятости. Весомость цифровой грамотности определяется как более высокими требованиями тюменских работодателей, так

и тем, что современный мир становится все более цифровым, и большинство профессий требуют от работников навыков работы с компьютерами, программным обеспечением и различными электронными устройствами; более того – увеличивает мобильность и возможность для миграции (в том числе и международной) [24–25]. Молодёжью осознаётся, что владение этими навыками, даёт преимущество на рынке труда как региона, так страны, а также позволяет претендовать на работу с более высокой оплатой, гибким графиком, дистанционной занятостью и иными дополнительными возможностями.

Помимо непосредственного развития компетенций, основу стратегии занятости современного специалиста составляют коммуникативно-аналитические умения и социальные навыки. Их спектр достаточно широк. В тоже время, согласно проведённого опроса, их значимость с возрастом и приобретением опыта изменяется (рис. 4) и заменяется иными востребованными навыками и качествами.

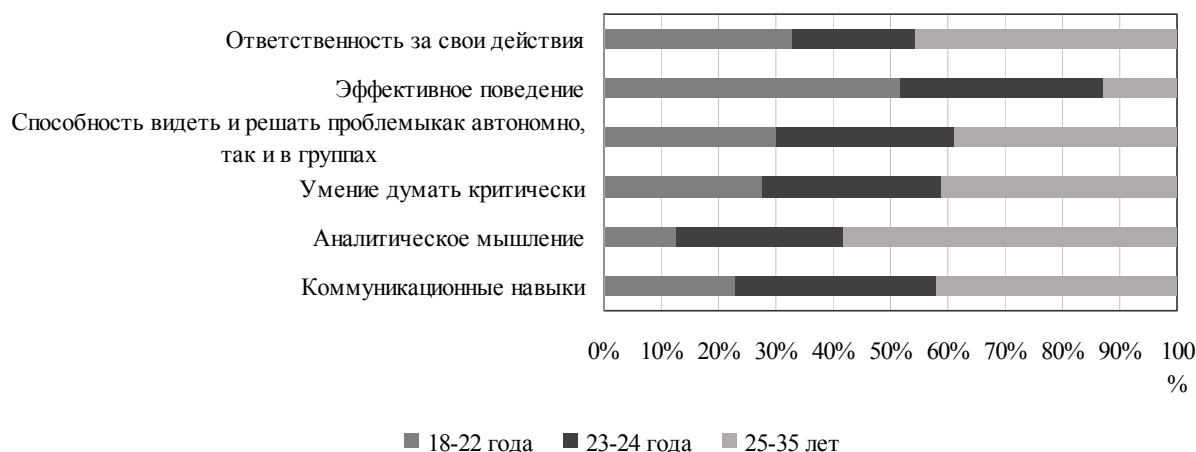


Рис. 4. Весомость коммуникативно-аналитических умений и социальных навыков в формировании стратегии занятости молодёжью различных возрастных групп, %

Fig. 4. The importance of communicative and analytical skills and social skills in the formation of employment strategies for young people of different age groups, %

В формировании стратегии занятости молодёжи, немалую роль играют развитие таких навыков проектного менеджмента, как эффективная работа в команде (для учащейся молодёжи – 12,7 %, для молодых специалистов – 16,1 %, для работающей – 15,9 %), предпринимательские навыки (9,8 %, 2,1 %, 1,1 % соответственно), опыт подготовки и участия в стартапах (9,6 %, 11,7 %, 8,5 % соответственно) и умение решать нестандартные задачи (17,9 %,

13,1 %, 19,5 % соответственно). Следовательно, для 30,4 % учащейся молодёжи, для 43 % молодых специалистов и для 45 % работающей формирование трансграничных компетенций является важным фактором в стремительно растущем темпе цифровой трансформации. Важно отметить – значимость этих навыков может изменяться со временем и в зависимости от конкретной стратегии занятости. Поэтому для успешной карьеры в современном мире необ-

ходимо постоянное развитие и совершенствование своих навыков и компетенций. Существенным является и отслеживание изменений в требованиях к профессиональным навыкам и компетенциям в соответствии с модификациями в бизнес-среде и технологических тенденциях региона. В связи с чем, обучение новому, гибкость и адаптивность является элементом как упреждающей, так и активной стратегии занятости.

В целом, стратегии занятости молодёжи отражают их уникальные трудовые ценности, цели и приоритеты. Ценностно-смысловые качества могут значительно отличаться, при этом многие молодые люди ценят гибкость, возможность работать удалённо и иметь баланс между работой и личной жизнью, а также иные стратегически значимые личностные приоритеты (табл.).

Значимые ценностно-смысловые качества выбора молодёжью стратегий занятости
Significant value-semantic qualities of youth's choice of employment strategies

<i>№ п/п</i>	<i>Факторы</i>	<i>Толкование</i>
1	Гибкость и адаптивность	Готовность к переменам и быстрота переключения между различными проектами и/или видами деятельности, компаниями, отраслями; видами и формами занятости. Адаптивность к изменениям конъюнктуры рынка труда
2	Мобильность и международный опыт	Мобильность и международный опыт для получения доступа к более широкому спектру трудовых возможностей
3	Ассертивность в принятии решений	Отсутствие зависимости от внешнего влияния и оценки в принятии решений
4	Мотивационно-ценностные установки	Представляет собой набор убеждений, интересов, ценностей и мировоззрение, которые определяют направленность действий и трудовое поведение
5	Сетевые связи и налаживание профессиональных контактов	Активность в расширении профессиональных связей и сетей для получения доступа к новым возможностям
6	Работа в компаниях, соответствующих ценностям и интересам	Стремление к работе в компаниях, которые разделяют молодёжные ценности и предлагают возможности для профессионального роста и обучения, а также заботятся о социальной и экологической ответственности. Они выбирают компании с хорошей репутацией, прозрачными целями и стратегиями, а также теми, которые активно заботятся об окружающей среде и социальной ответственности
7	Баланс между работой и личной жизнью	Стремление найти баланс между работой и личной жизнью, что влияет на выбор карьерного пути и работодателей

Опрос показал: молодёжью сформировано чёткое представление, что для успешной адаптации в стремительно развивающемся производстве и новых региональных кластерах она должна развивать такие качества как гибкость мышления, умение быстро приспосабливаться к новым условиям, способность работать в команде и использовать современные технологии и инструменты. Также важно уметь быстро обучаться и оставаться в поиске новых знаний и опыта.

Многие из них понимают, что в условиях неопределённости VUCA-мира нет гарантии на стабильность и успех, поэтому многие стремятся сформировать фундамент противостояния риску для того, чтобы оставаться конкуренто-

способным на рынке труда и достигать успеха в своей профессиональной деятельности.

5. Заключение. Проведённое авторами исследование показало: современной молодёжью стратегии занятости формируются исходя из значимости знаниевых компетенций и ценностно-смысловой важности деятельности. Помимо этого, немалое значение имеет владение практическими, предметными, исследовательскими, трансграничными и иными компетенциями. В зависимости от стремления к достижению профессиональных целей, к самореализации, к формированию активной жизненной позиции, к успешному взаимодействию в различных сферах, персональной стратегии активных или превентивных действий в усло-

виях неопределённости происходит развитие и становление стратегий занятости, ориентированное на желаемое профессиональное настоящее и будущее.

Учитывая неопределённость VUCA-мира, сложившиеся тенденции на рынке труда Тюменской области, а также быструю адаптивность и более высокую приспособляемость молодёжи к изменяющимся условиям рынка труда, можно предположить, что ими стратегии занятости будут развиваться соразмерно изменяющимся возможностям.

В тоже время, горизонты и перспективы хрупкого BANI-мира и устремлённость России вперёд ко все новым и новым вершинам в своём развитии позволяет констатировать – стратегии занятости молодёжи, как главного ресурса будущего, будут активно развиваться в направлении путей и векторов прогресса, позволяя не только использовать потенциал молодых людей в полной мере, но и создавать новые возможности для его развития и эффективного применения в модернизирующейся экономике и обществе в целом.

Литература

1. *Рассолова Е. Н., Галкин К. А.* Принцип неопределённости. Стратегии интеграции молодых ученых из регионов в научную карьеру и научные сообщества в контексте VUCA-мира // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2021. – Вып. 1. – С. 117–129. – DOI: 10.17072/2078-7898/2021-1-117-129.
2. *Мажкенев С. А.* Ключевые принципы раскрытия трудового потенциала человека в эпоху VUCA-мира // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, № 5. – С. 945–954. – DOI: 10.18334/et.9.5.114684.
3. *Петров П. Ю.* Социальные последствия технологического прогресса // Экономика и социум. – 2020. – № 8 (75). – С. 65–75.
4. *Степанов В. Г., Калинина А. В.* Среда Умного города в обеспечении общественной безопасности // Modern Economy Success. – 2021. – № 6. – С. 171–174.
5. *Степанов В. Г., Бейсекеев Д. С., Власова Е. С.* Инновации в системе высшего образования: особенности применения // Вузовская наука: проблемы подготовки специалистов: материалы Международ. науч.-практ. конф. Вып. 19 / отв. ред. М. Л. Белоножко. – Тюмень : ТИУ, 2021. – С. 171–176.
6. *Гусарова М. С.* Развитие кадрового блока инновационной инфраструктуры регионов России // Инновационное развитие экономики: тенденции и перспективы. – 2022. – Т. 1. – С. 38–46.
7. *Гусарова М. С.* Проблемы инновационного развития России: анализ факторов и институциональные решения // Вопросы инновационной экономики. – 2021. – № 4. – С. 1383–1402.
8. *Костенко Е. П.* Современные тренды в управлении персоналом: отечественный и зарубежный опыт // Вопросы регулирования экономики. – 2018. – № 4. – С. 107–123. – DOI: 10.17835/2078-5429.2018.9.4.107-123.
9. *Афанасьева И. И., Воронкова О. Н.* Шоки современной мировой экономики и их последствия // Вестник РГЭУ РИНХ. – 2020. – № 2 (70). – С. 18–25.
10. *Павлова Л. Л., Филатова Е. Л., Калинина А. В., Колесник Е. А.* Женщины в субстативной экономике: оценка труда // Проблемы современной экономики. – 2022. – № 2 (82). – С. 38–43.
11. *Колесник Е. А.* Профессиональное будущее в условиях цифровой трансформации занятости и рынка труда // BENEFICIUM. – 2021. – № 4 (41). – С. 96–104. – DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2021.4(41).96-104.
12. *Колесник Е. А., Павлова Л. Л.* Импортзамещение: функционирование и развитие рынка труда региона: моногр. – Тюмень : ТИУ, 2017. – 167 с.
13. «Я: 2.0» Лекция президента школы «Сколково» А. Шаронова. – URL: <https://dzen.ru/a/XbaY9T2HNgcxUONe>.
14. *Лустина Т. Н.* Современные подходы к построению карьеры в VUCA-мире // Сервис в России и за рубежом. – 2019. – Т. 13, вып. 4. – С. 169–177. – DOI: 10.24411/1995-042X-2019-10415.
15. *Половинко В. С., Арбуз А. В.* Анализ практики регулирования процесса профессионального определения // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2021. – Т. 19, № 1. – С. 108–119.
16. *Половинко В. С.* HR-бренд как инструмент разрешения противоречий в профессиональном самоопределении на рынке труда // Развитие трудовых отношений в современной России: актуальные аспекты. Электронный ресурс. – Омск, 2019. – С. 115–131.

17. Стукен Т. Ю. Экономическая активность российских студентов // Омские научные чтения – 2018: материалы Второй Всерос. науч. конф. / отв. ред. Т. Ф. Ящук. – 2018. – С. 1029–1032.
18. Калабина Е. Г. Цифровое развитие бизнес-системы организации на основе повышения вовлеченности персонала // Управление бизнесом в цифровой экономике: сб. тез. выступлений Пятой Междунар. конф. – СПб., 2022. – С. 100–106.
19. Хузяхметов Р. Р., Ромашикина Г. Ф. Навыки трудоустроиваемости студентов: стратегии развития // Высшее образование в России. – 2022. – № 3. – С. 69–83.
20. Ромашикина Г. Ф., Давыденко В. А. Психологический капитал личности (самоэффективность, надежда, жизнестойкость и оптимизм) как фрагменты образа будущего // Образ будущего: сб. тез. Второй Междунар. науч.-практ. конф. – Орёл, 2022. – С. 111–113.
21. Роцин С. Ю., Емелина Н. К. Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России // Экономический журнал ВШЭ. – 2022. – № 2. – С. 213–239. – DOI: 10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239.
22. Кэмпбелл Я. Обзор современного рынка труда Европы: занятость, безработица, заработная плата // Достойный труд – основа стабильного общества: материалы XII Междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург : Изд-во Ур. гос. экон. ун-та, 2020. – С. 29–32.
23. Петрова В. Н. Образ будущего как предиктор профессионального развития: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – Томск, 2019. – 32 с.
24. Колесник Е. А. Стратегии занятости беженцев и вынужденных мигрантов: региональный аспект. Управленческое консультирование. – 2023. – № 5. – С. 40–62. – DOI: 10.22394/1726-1139-2023-5-40-62.
25. Колесник Е. А., Половинко В. С. Трудовая мобильность в системе стратегий занятости населения региона // Вестник университета. – 2023. – № 7. – С. 99–108. – DOI: 10.26425/1816-4277-2023-7-99-108.

References

1. Rassolova E.N., Galkin K.A. The uncertainty principle. Strategies for integrating young scientists from the regions into scientific careers and scientific communities in the context of the VUCA-world. *Bulletin of Perm University. Philosophy. Psychology. Sociology*, 2021, Iss. 1, pp. 117-129. DOI: 10.17072/2078-7898/2021-1-117-129. (in Russian).
2. Mazhkenov S.A. Key principles of human labor potential disclosure in the era of the VUCA world. *Labor economics*, 2022, Vol. 9, no. 5, pp. 945-954. DOI: 10.18334/et.9.5.114684. (in Russian).
3. Petrov P.Yu. Social consequences of technological progress. *Economy and society*, 2020, № 8 (75), pp. 65-75. (in Russian).
4. Stepanov V.G., Kalinina A.V. The environment of a smart city in ensuring public safety. *Modern Economy Success*, 2021, No. 6, pp. 171-174. (in Russian).
5. Stepanov V.G., Beisekeev D.S., Vlasova E.S. Innovations in the higher education system: application features. *University science: problems of training specialists: materials of the International Scientific and Practical Conference*. Tyumen, TIU, 2021, Iss. 19, pp. 171-176. (in Russian).
6. Gusarova M.S. Development of the personnel block of the innovation infrastructure of the regions of Russia. *Innovative economic development: trends and prospects*, 2022, Vol. 1, pp. 38-46. (in Russian).
7. Gusarova M.S. Problems of innovative development of Russia: factor analysis and institutional solutions. *Issues of innovative economy*, 2021, No. 4, pp. 1383-1402. (in Russian).
8. Kostenko E.P. Modern trends in personnel management: domestic and foreign experience. *Issues of economic regulation*, 2018, no. 4, pp. 107-123. DOI: 10.17835/2078-5429.2018.9.4.107-123. (in Russian).
9. Afanasyeva I.I., Voronkova O.N. Shocks of the modern world economy and their consequences. *Bulletin of the RSEU RINH*, 2020, no. 2 (70), pp.18-25. (in Russian).
10. Pavlova L.L., Filatova E.L., Kalinina A.V., Kolesnik E.A. Women in the substantive economy: labor evaluation. *Problems of modern economics*, 2022, no. 2 (82), pp. 38-43. (in Russian).
11. Kolesnik E.A. Professional future in the conditions of digital transformation of employment and labor market. *BENEFICIUM*, 2021, no. 4 (41), pp. 96-104. DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2021.4(41).96-104. (in Russian).
12. Kolesnik E.A., Pavlova L.L. *Import substitution: functioning and development of the labor market of the region: monogr.* Tyumen, 2017, 167 p. (in Russian).

13. "I: 2.0" Lecture by the president of the Skolkovo school A. Sharonova. Available at: <https://dzen.ru/a/XbaY9T2HNgcxUONe>. (in Russian).
14. Lustina T.N. Modern approaches to building a career in the VUCA-world. *Service in Russia and abroad*, 2019, Vol. 13, iss. 4, pp. 169-177. DOI: 10.24411/1995-042X-2019-10415.
15. Polovinko V.S., Arbuz A.V. Analysis of the practice of regulating the process of professional determination. *Bulletin of Omsk University. Series: Economics*, 2021, Vol. 19, no. 1, pp. 108-119. (in Russian).
16. Polovinko V.S. HR-brand as a tool for resolving contradictions in professional self-determination in the labor market. *The development of labor relations in modern Russia: current aspects*. Omsk, 2019, pp. 115-131. (in Russian).
17. Stuken T.Y. Economic activity of Russian students. *Materials of the Second All-Russian Scientific Conference. Responsible Editor T.F. Yaschuk*, 2018, pp. 1029-1032. (in Russian).
18. Kalabina E.G. Digital development of the organization's business system based on increasing staff involvement. *Business Management in the Digital Economy. Collection of abstracts of speeches of the Fifth International Conference. Saint Petersburg*, 2022, pp. 100-106. (in Russian).
19. Khuzyakhmetov R.R., Romashkina G.F. Student employability skills: development strategies. *Higher education in Russia*, 2022, No.3, pp.69-83. (in Russian).
20. Romashkina G.F., Davydenko V.A. Psychological capital of personality (self-efficacy, hope, resilience and optimism) as fragments of the image of the future. *The image of the future. Collection of abstracts of the Second International Scientific and Practical Conference. Eagle*, 2022, pp. 111-113. (in Russian).
21. Roshchin S.Yu., Emelina N.K. Meta-analysis of the gender wage gap in Russia. *HSE Economic Journal*, 2022, No. 2, pp. 213-239. DOI: 10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239. (in Russian).
22. Campbell Ya. Overview of the modern European labor market: employment, unemployment, wages. *Decent work is the basis of a stable society: materials of the XII International Scientific and Practical Conference*. Yekaterinburg, Ural State Economy University publ., 2020. pp. 29-32. (in Russian).
23. Petrova V.N. The image of the future as a predictor of professional development: abstract of the dissertation ... Doctor of Psychological Sciences. Tomsk, 2019. 32 p. (in Russian).
24. Kolesnik E.A. Employment strategies for refugees and forced migrants: a regional aspect. *Management consulting*, 2023, No. 5, pp. 40-62. DOI: 10.22394/1726-1139-2023-5-40-62. (in Russian).
25. Kolesnik E.A., Polovinko V.S. Labor mobility in the system of employment strategies of the region's population. *Bulletin of the University*, 2023, No. 7, pp. 99-108. DOI: 10.26425/1816-4277-2023-7-99-108. (in Russian).

Сведения об авторах

Колесник Елена Андреевна – канд. экон. наук,

¹ доцент кафедры маркетинга и муниципального управления, ² докторант

¹ Адрес для корреспонденции: 625000, Россия, Тюмень, ул. Володарского, 38

² Адрес для корреспонденции: 644077, Россия, Омск, пр. Мира, 55а

E-mail: kolesnikea@tyuiu.ru

ORCID: 0000-0001-5678-2257

ResearcherID: P-2746-2017

SPIN-код РИНЦ: 3908-2820

Половинко Владимир Семенович – д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой региональной экономики и управления человеческими ресурсами

Адрес для корреспонденции: 644077, Россия, Омск, пр. Мира, 55а

E-mail: pw3@mail.ru

SPIN-код РИНЦ: 8454-2897; AuthorID: 155877

About the authors

Elena A. Kolesnik – PhD in Economic Sciences,

¹ Associate Professor of the Department of Marketing and Municipal Management, ² Doctoral student

¹ Postal address: 38, Volodarskogo ul., Tyumen, 625000, Russia

² Postal address: 55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia

E-mail: kolesnikea@tyuiu.ru

ORCID: 0000-0001-5678-2257

ResearcherID: P-2746-2017

RSCI SPIN-code: 3908-2820

Vladimir S. Polovinko – Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Regional Economics and Human Resources Management

Postal address: 55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia

E-mail: pw3@mail.ru

RSCI SPIN-code: 8454-2897; AuthorID: 155877

Вклад авторов

Колесник Е.А. – определение методов исследования, разработка и проведение исследования, визуализация и представление данных.

Половинко В.С. – планирование исследования, постановка целей и задач, руководство проведением исследования.

Authors' contributions

Kolesnik E.A. – definition of research methods, development and conduct of research, visualization and presentation of data.

Polovinko V.S. – research planning, setting goals and objectives, management of the research.

Для цитирования

Колесник Е. А., Половинко В. С. Молодежь на региональном рынке труда: стратегии занятости в условиях неопределенности // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 4. – С. 98–109. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).98-109.

For citations

Kolesnik E.A., Polovinko V.S. Youth in the regional labor market: employment strategies in conditions of uncertainty. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 4, pp. 98-109. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).98-109. (in Russian).

УДК 338.48
JEL: B41, F15
DOI 10.24147/1812-3988.2023.21(4).110-118

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ТУРИСТСКИЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТУРИСТСКИХ ПОТОКОВ

Т.П. Левченко

Субтропический научный центр Российской академии наук (Сочи, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
9 сентября 2023 г.

Дата принятия в печать
16 октября 2023 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Территориальное туристское объединение, формы территориальных объединений, организационный механизм, система мониторинга

Финансирование. Публикация подготовлена в рамках реализации государственного задания ФИЦ ШЦ РАН FGRW-2022-0001, № гос. регистрации 122041900105-5.

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические и практические рекомендации по развитию туристских территориальных структур в качестве важнейших форм пространственного развития туризма и регулирования туристских потоков, эффективность функционирования которых усиливается в условиях современных трансформаций и глобальных вызовов. Изучены теоретико-методологические аспекты формирования территориальных объединений в туристских регионах, оказывающих непосредственное воздействие на территориальные особенности развития внутреннего туризма и регулирования туристских потоков с целью обеспечения устойчивого и сбалансированного развития территориальных систем, востребованность которых наиболее существенно проявляется в современных условиях. Однако бессистемное, а зачастую бесконтрольное изменение данной востребованности, в том числе и в положительную сторону, способно нанести серьезный урон устойчивости территориальной системы, появлению дисбалансов в отношении нагрузки на потенциал территории. Результатом явилось формирование авторского подхода к разработке методологического аппарата формирования и развития территориального туристского объединения в условиях новой реальности, важнейшим инструментом которого является система мониторинга эффективности регулирования туристских потоков, которая позволяет постоянно отслеживать степень воздействия туристического сектора на природные ресурсы и культурно-исторические объекты туристских регионов, выявлять и анализировать тенденции развития туризма территорий, разрабатывать и реализовывать программу действий, направленную на нивелирование негативных факторов в развитии туризма. Разработана концепция организационного механизма формирования и развития территориального туристского объединения, включающего в качестве важнейшего блока систему мониторинга регулирования туристских потоков. Полученные результаты могут быть использованы органами государственной власти, осуществляющих свою деятельность в сфере развития туризма при разработке концепций пространственного развития регионов.

TERRITORIAL TOURIST ASSOCIATIONS AS AN EFFECTIVE FORM OF REGULATING TOURIST FLOWS

T.P. Levchenko

Subtropical Scientific Center of the Russian Academy of Sciences (Sochi, Russia)

Article info

Received
September 9, 2023

Accepted
October 16, 2023

Type paper

Research paper

Abstract. The article considers theoretical and practical recommendations on the development of tourist territorial structures as the most important forms of spatial development of tourism and regulation of tourist flows, the effectiveness of which is enhanced in the conditions of modern transformations and global challenges. The theoretical and methodological aspects of the formation of territorial associations in tourist regions, which have a direct impact on the territorial features of the development of domestic tourism and the regulation of tourist flows in order to ensure sustainable and balanced development of territorial systems, the relevance of which is most significantly manifested in modern conditions, are studied. However, an unsystematic, and often uncontrolled change in this demand, including in a positive direction, can cause serious damage to the stability of the territorial system, the appearance of imbalances in relation to the load on the potential of the territory. The result

Keywords

Territorial tourist association, forms of territorial associations, organizational mechanism, monitoring system

was the formation of the author's approach to the development of a methodological apparatus for the formation and development of a territorial tourist association in a new reality, the most important tool of which is a system for monitoring the effectiveness of regulating tourist flows, which allows you to constantly monitor the degree of impact of the tourism sector on natural resources and cultural and historical objects of tourist regions, identify and analyze trends in the development of tourism territories, develop and implement an action program, aimed at leveling negative factors in the development of tourism. The concept of an organizational mechanism for the formation and development of a territorial tourist association has been developed, which includes as an important block a monitoring system for regulating tourist flows. The results obtained can be used by public authorities carrying out their activities in the field of tourism development in the development of concepts of spatial development of regions.

Acknowledgements. The publication was prepared as part of the implementation of the state task of the Federal Research Center "Subtropical Scientific Center of the Russian Academy of Sciences" FGRW- 2022-0001, state registration No. 122041900105-5.

1. Введение. Территориальные туристские объединения в настоящее время представляют собой одну из эффективных форм пространственного планирования туристских территорий, в основе которых положена взаимная увязка туристского потенциала, туристских потоков, инфраструктурная и экологическая нагрузка, также возможность комфортного, безопасного и доступного отдыха для туристов. Именно территориальные туристские объединения способны в новых реалиях активно противостоять глобальным вызовам, а также успешно осуществлять социально-экономическое развитие как отдельных территорий в его составе, так и в определенной локации регионального уровня, которые значительно дифференцированы в зависимости от развития сферы туризма и производства туристского продукта. Формирование территориальных туристских объединений предполагает наличие определенного, механизма, в котором в качестве важнейшей составляющей является система мониторинга эффективности регулирования туристских потоков, включая сбор, анализ и интерпретацию информации для подготовки и принятия управленческих решений.

Актуальность исследования данных аспектов развития сферы туризма определяется тем, что эффективное пространственное развитие туристских регионов, основанное на интенсивности социально-экономических взаимодействий и регулирования туристских потоков, позволяет получить дополнительный результирующий эффект, формируя тем самым эффективную региональную систему туристского обслуживания.

2. Обзор литературы. Анализ научной литературы показывает, что исследованию теоретических и методических аспектов развития

территориальных туристских структур посвящены работы отечественных ученых, таких как П.М. Полян [1], С.Г. Ашугатоян [2], Е.Н. Перчик [3] и ряд других исследователей.

Прогнозирование и сценарное моделирование социально-экономических процессов территорий отражено в исследованиях Р.М. Нижегородцева [4], К.К. Левченко [5]. Оценке территориальных дисбалансов в территориальных структурах посвящено исследование, представленное в трудах Е.И. Пискун, В.В. Хохлова [6]. Однако, весьма насущной продолжает оставаться необходимость уточнения самого организационного механизма подобных территориальных структур с учетом особенностей туристской деятельности региона, экономических и социальных условий, включая процесс эффективного управления туристскими потоками, а также результирующего эффекта. Требуется также дополнительное исследование структуры системы мониторинга эффективности регулирования туристских потоков и его базовых характеристик.

3. Гипотезы и методы исследования. В качестве теоретической базы исследования используется положение о том, что предлагаемый формат территориального туристского объединения ориентирован на достижение ряда целей: экономических – рост прибыльности предприятий туристского бизнеса, осуществляющий регулирование туристской деятельности с учетом информации о совокупном туристском потоке субъектов РФ; социальных – формирование и реализация условий для безопасного, качественного, комфортного и доступного отдыха для разных социальных слоев населения. Система мониторинга регулирования туристских потоков во всех форматах территориального туристского объединения пред-

ставляет собой информационноаналитическую систему, позволяющую обеспечить субъектов туристской индустрии достоверной информацией о движении туристских потоков, соответствовать общей концепции пространственно-ориентированного развития территориальных субъектов в отношении сбалансированности ключевых компонентов, поэтому она должна обладать базовым набором методических требований к ее построению, то есть иметь определенную цель, задачи, принципы и т. п. Следовательно, необходима научная разработка и совершенствование механизма формирования и развития территориального туристского объединения региона в условиях давления чрезмерного туризма на принимающие территории, входящие в объединенную структуру. В настоящее время проводятся научные дискуссии относительно того, что существует дифференциация темпов прироста совокупного турпотока субъектов РФ, которая в различных туристских территориях значительно колеблется: от 0,9 % до 367,1 %. Некоторые авторы, в частности, С.В. Илькевич, предлагают даже разделить субъекты РФ в качестве туристских территорий на три группы: быстрорастущие (10,0–20,0 % ежегодного увеличения турпотока), медленно растущие (1,0–5,0 %) и стагнирующие территориальные структуры [7]. Подобные утверждения имеют под собой определенную научную базу, поскольку неравномерность распределения туристских потоков обусловлена рассредоточением по территории страны туристских ресурсов, выраженной сезонностью, неравномерным развитием туристской инфраструктуры и другими внутренними и внешними факторами.

К методам исследования можно отнести следующие: методы изучения общественного мнения, метод типологизации, методы экономического и контент-анализа, прогностический и вероятностные подходы к исследованию сложных систем, коими и являются территориальные туристские объединения.

4. Результаты исследования. Если исходить из понятия «территориальное объединение» в наиболее общем виде, то его значение предполагает состояние связанности отдельных частей в целое, а также процесс, ведущий к та-

кому состоянию [8]. То есть по сути дела, территориальное объединение предполагает формирование некоей совокупности, объединяющей отдельные части в целостную структуру. Применительно к территориальным структурам это означает добровольное и взаимовыгодное объединение отдельных территорий в некоторую самостоятельную целостность. Что касается туристских регионов, то процесс интегрирования в форме территориальных туристских объединений подразумевает в первую очередь исследование территориальных, управленческих и регулятивных аспектов их формирования, включающих: стартовые условия; функционал с соответствующими атрибутами; туристско-рекреационный потенциал туристских территорий; оценку барьеров в отношении территориального туристского объединения, которые возникают вследствие бесконтрольного распределения потоков туристов внутри территориальных образований; управление и регулирование туристских потоков; определение социально-экономического эффекта территориального объединения. В подобном ракурсе исследования, в отличие от других форм территориальных структур [9], территориальное туристское объединение должно обладать собственным организационным механизмом, иметь комплексную информационно-аналитическую базу для регулирования туристских потоков, а также управленческих аспектов и уровней территориального развития.

Потребность в более углубленном исследовании процессов формирования и развития территориальных туристских объединений в практике пространственного развития туризма подразумевает необходимость разработки соответствующих механизмов и инструментов с присущими им взаимосвязями и эффектами, что позволяет уже интерпретировать туристское объединение как своеобразную автономную территориальную систему, имеющую более сложный социально-экономический характер, чем другие формы территориальных структур [10]. Так, исходя из стартовых условий формирования и процессов управления структурные элементы территориальных туристских объединений возможно представить в следующем виде (см. рис. 1).



Рис. 1. Модель функционально-управленческой структуры территориального туристского объединения

Fig. 1. Model of functional and management structure of the territorial tourist association

Согласно данной модели, одним из отличительных признаков структуризации территориальных туристских объединений являются стартовые условия, позволяющие запустить процессы взаимодействий элементов и оценить степень интенсификации этих взаимодействий. Еще одним отличительным условием их функционирования является социально-экономический и рекреационный потенциал и его влияние на развитие территориального образования. В нем ранжируются факторы, параметры и показатели. Что касается такого признака, как процессы управления и регулирования туристских потоков, то в данном случае речь идет, в первую очередь, о разработке системы мониторинга эффективного регулирования туристских потоков с целью недопущения чрезмерной нагрузки на каждое отдельно взятое территориальное образование. В контексте данного исследования территориальное туристское объединение рассматривается нами как целостная система совместного развития территорий и эффективная форма регулирования туристских потоков, обладающая соответ-

ствующими инструментами и механизмами развития, достаточным рекреационным и социально-экономическим потенциалом, определенной системой регулирования и управления, построенной в соответствии с функциональными признаками с выходом на результирующий эффект. Как уже было отмечено выше, одним из важнейших аспектов функционирования территориального туристского объединения должен быть организационный механизм его формирования и развития. По мнению автора, организационный механизм представляет собой систему структурно и функционально организованных элементов, обеспечивающих целенаправленное эффективное осуществление туристской деятельности в рамках перехода от традиционной совокупности территориальных образований к пространственно-ориентированной социально-экономической системе. Механизм формирования подобных территориальных структур не тождественен системе управления территориальных туристских объединений, хотя и является одним из составляющих ее элементов, направленный на

достижение единой цели – эффективности и конкурентоспособности функционирования внутреннего туризма. Организационный механизм формирования и развития территориального туристского объединения включает следующие взаимосвязанные элементы: базовые характеристики (определение роли и потен-

циала туристской территории); систему управления и регулирования туристских потоков, территориальный состав (плотность экономического пространства, сила притяжения конкретной территории к центру), оценку эффективности (см. рис. 2).

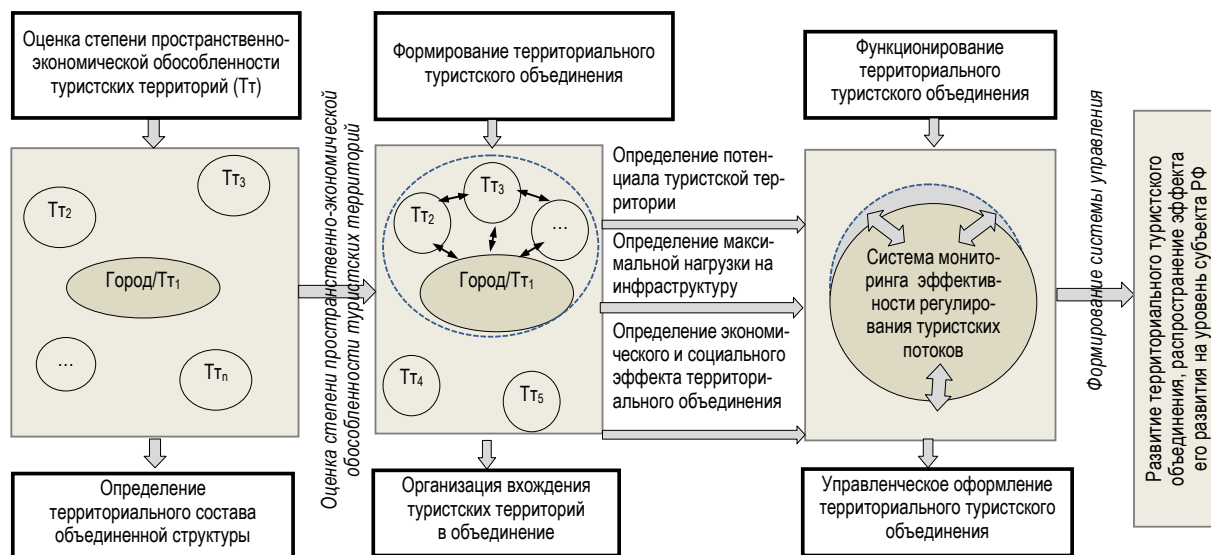


Рис. 2. Организационный механизм формирования и развития территориального туристского объединения

Fig. 2. Organizational mechanism for the formation and development of the territorial tourist association

Авторский подход к формированию организационного механизма предполагает определение специфических принципов функционирования территориальных структур в объединенной структуре:

- учет ценностных ориентаций и балансирование интересов в производстве туристского продукта каждой территории, входящей в состав объединения;

- согласованность целей управления и регулирования туристской деятельности отдельной туристской локации с общей структурой;

- оптимальность достижения поставленных целей по всем показателям и критериям, формирующим результирующий эффект.

Соблюдение данных взаимосвязанных принципов направлено на обеспечение согласованности туристских территорий в решении вопросов местного значения и координированного использования туристско-рекреационных ресурсов каждой из территорий, входящих в состав объединения.

Таким образом, реализация организационного механизма территориального туристского

объединения как эффективной формы регулирования туристских потоков предполагает подход к его исследованию в двух направлениях:

- в направлении разработки планов развития туристского пространства, и координации деятельности предприятий туризма и гостеприимства (*независимо от ведомственной принадлежности*) в вопросах использования рекреационно-туристских ресурсов;

- в направлении организации регулирования в виде определенной формы взаимодействия туристских территорий, позволяющей осуществлять комплексное целенаправленное наблюдение за изменениями индикаторов движения туристских потоков и их динамикой, включая сбор, анализ и интерпретацию информации для подготовки и принятия управленческих решений.

Проведенное исследование показывает, что в настоящее время в теории и практике исследования территориальных структур не сформировалось единого подхода к формированию системы мониторинга эффективного регулирования туристских потоков, позволяю-

щих формировать как тактические, так и стратегические планы развития внутреннего туризма определенной туристской территории.

Дискуссионными остаются вопросы определения информационно-аналитического обеспечения, позволяющего наделять субъекты туристской индустрии достоверной информацией о движении туристских потоков, соответствовать общей концепции пространственно-ориентированного развития территориальных субъектов в отношении сбалансированности ключевых показателей социально-экономического развития. В ходе мониторинга происходит выявление определенных закономерностей, например, в сезонности загрузки средств размещения, увязке туристского спроса с набором прогностических параметров, формирующих причинно-следственные связи [11]. Необходимость формирования системы

мониторинга обусловлена также и тем, что эффективность туризма не может быть достигнута без реальной и объективной оценки существующих тенденций, развития цифровых технологий [12]. В этой связи, мониторинг эффективности межотраслевого регулирования туристских потоков может быть определен, как динамичная система данных и их исследований, основной целью анализа которых выступает информационно-аналитическое обеспечение процесса управления туризмом в территориальном объединении [13].

Методологическая база построения системы мониторинга эффективности регулирования туристских потоков формируют основные взаимосвязанные структурные группы: методические аспекты, информационно-аналитические, регулятивные, ресурсные (см. рис. 3).

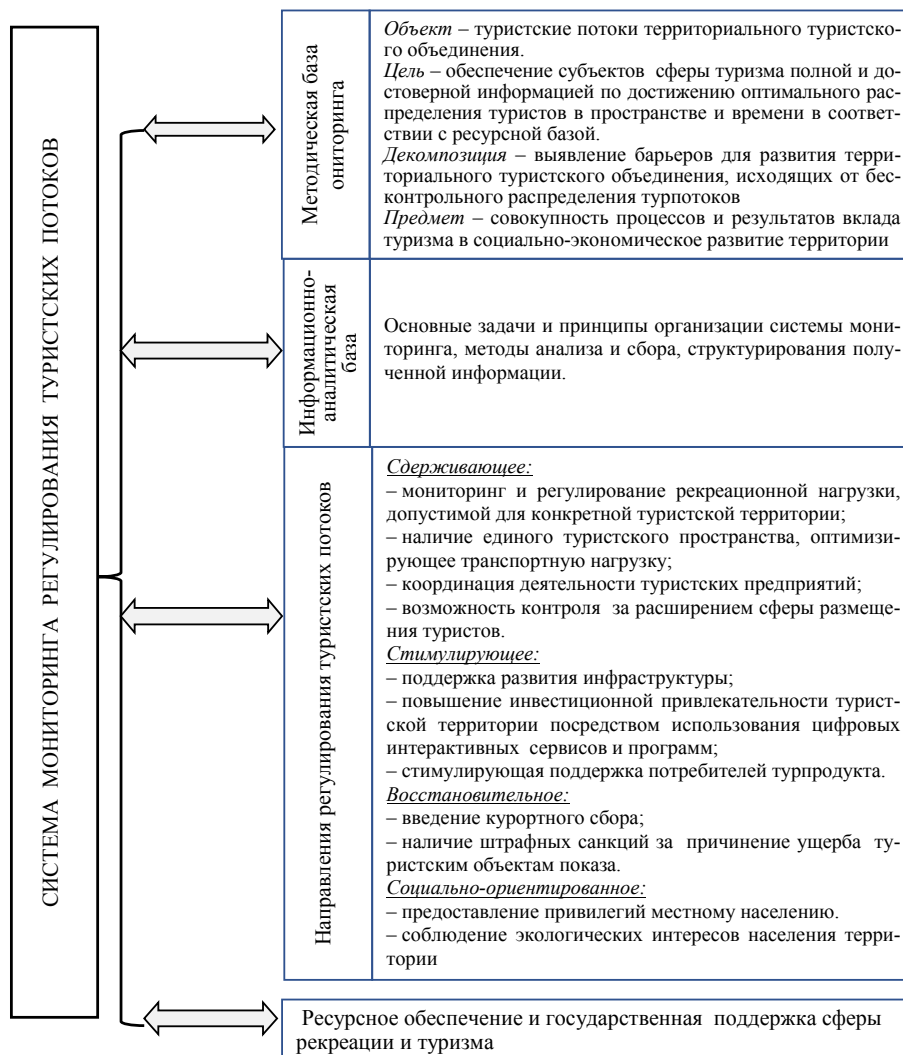


Рис. 3. Система мониторинга эффективности регулирования туристских потоков

Fig. 3. System for monitoring the effectiveness of tourist flow regulation

Таким образом, для достижения допустимой нагрузки необходима не только гибкая стратегия относительно мер регулирования туристских потоков к конкретным условиям территориального туристского объединения, но и достаточно проработанная система мониторинга, позволяющая отслеживать диспропорции между территориями со сверхтуризмом и недооцененными направлениями.

5. Заключение. В результате проведенного исследования можно с достаточной степенью уверенности отметить, что рабочая гипотеза, основанная на предположении, что территориальные туристские объединения являются наиболее гибкой формой регулирования туристских потоков, формируя тем самым эффективную региональную систему туристского обслуживания, нашла свое подтверждение и может в новых реалиях служить эффективным инструментом пространственного развития внутреннего туризма региона. Помимо этого, практически любые уровни и формы территориальных туристских объединений в наибольшей степени, чем одиночные туристские локации, формируют организационно-методические условия для проведения мониторинга с целью оценки динамики туристских потоков, проводимой по туристским направлениям, по которым возникают риски неблагоприятного воздействия на природно-рекреационные и историко-культурные объекты туристских территорий. Анализ научной литературы, связанной с вопросами функционирования территориальных структур туристско-рекреационной специализации показал, что в большинстве случаев они определены в виде простого территориального размещения населённых пунктов, связанных социально-экономическими параметрами. Вопросы формирования организационного механизма функционирования территориальных объединений, регулирования рекреационной нагрузки остаются, как правило, в стороне.

В целом, полученные в ходе исследования результаты, позволили получить ряд выводов и сформировать рекомендации, направленные на успешное осуществление социально-экономического развития как отдельных территорий в составе объединенной структуры, так и поддержание, и развитие внутреннего туризма в условиях современных глобальных вызовов. Обоснованы специфические особенности функционирования территориального туристского объединения, разработаны методические положения по формированию организационного механизма его развития, основанного на блочной структуре. В качестве важнейших блоков построения механизма входят такие составляющие как территориальный состав объединенной структуры, оценка степени пространственно-экономической обособленности, система мониторинга эффективности регулирования туристских потоков, управленческое оформление территориального туристского объединения, результирующий эффект объединения туристских территорий, а также блок развития территориального туристского объединения и распространение эффекта его развития на уровень субъекта РФ. Реализация предлагаемого механизма потребовала разработки концепции организации мониторинга эффективности регулирования туристских потоков с целью обеспечения устойчивого и сбалансированного развития регионального туризма в системе управления туристскими территориями в составе объединенной структуры. Проведенное исследование показало, что полученный результирующий эффект, несомненно, приведет к повышению конечных финансовых результатов деятельности предприятий индустрии гостеприимства в такой форме эффективного управления внутренним туризмом, как территориальное туристское объединение.

Литература

1. Полян П. М. Территориальные структуры – урбанизация – расселение: теоретические подходы и методы изучения. – М. : Новый хронограф, 2014. – 788 с.
2. Аиугатоян С. Г. Эволюция взглядов на территориальную организацию туризма // Вестник Удмуртского университета. Сер. Биология. Науки о Земле. – 2016. – Т. 26, № 3. – С. 127–134.
3. Перцик Е. Н. Крупные городские агломерации: развитие, проблемы проектирования. Проблемы развития агломераций России. – М. : Крассанд, 2009. – С. 34–46.
4. Нижегородцев Р. М., Пискун Е. И., Кудревич В. В. Прогнозирование показателей социально-экономического развития региона // Экономика региона. – 2017. – № 13 (1). – С. 38–48.

5. Левченко К. К. Развитие въездного туризма и его влияние на экономику территории. – М. : РУСАЙНС, 2021. – 116 с.
6. Пискун Е. И., Хохлов В. В. Экономическое развитие регионов Российской Федерации. Факторно-кластерный анализ // Экономика региона. – 2019. – № 15 (2). – С. 363–376.
7. Илькевич С. В. Аспекты конкурентоспособности Ненецкого и Ямало-ненецкого автономных округов как дестинаций арктического туризма // СЕРВИС PLUS. – 2016. – Т. 10, № 3.
8. Ткаченко А. А. Территориальная общность в региональном развитии и управлении: монография. – Тверь : Изд-во Тверского государственного университета, 2015. – 155 с.
9. Джанджугазова Е. А. Туристско-рекреационное проектирование : учебное пособие для вузов. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2021. – 257 с.
10. Бородин В. А., Мачин К. А., Любичская В. А., Ерохин А. В. Оценка потенциала саморазвития региональной экономики и повышение ее эффективности на основе интеграции территорий в рамках макрорегиональной агломерации // Вопросы региональной экономики. – 2017. – № 3 (32). – С. 18–25.
11. Ахремчик Д. В. Туристическая отрасль в новых экономических условиях – поиск новых возможностей и направлений // Экономика, предпринимательство и право. – 2022. – Т. 12, № 6. – С. 1781–1790.
12. Вагнер Р. Цифровизация в туризме: все, туриндустрия хорошо подготовлена! *Intelligente-welt.de*. – URL: <https://intelligente-welt.de/digitalisierung-imtourismus-alle-achtung-die-reisebranche-ist-gut-geruestet> (дата обращения: 05.10.2023).
13. Benur A., Bramwell B. Tourism product development and product diversification in destinations // *Tourism Management*. – 2015. – P. 213–224.

References

1. Polyan P.M. *Territorial structures – urbanization – resettlement: theoretical approaches and methods of study*. Moscow, New chronograph publ., 2014. 788 p.
2. Ashugatoyan S.G. Evolution of views on the territorial organization of tourism. *Bulletin of Udmurt University. Seriya Biology. Earth Sciences*, 2016, Vol. 26, no. 3, pp. 127-134.
3. Pertsik E.N. *Large urban agglomerations: development, design problems. Problems of the development of agglomerations of Russia*. Moscow, Krassand publ., 2009, pp. 34-46.
4. Nizhegorodtsev R.M., Piskun E.I., Kudrevich V.V. Forecasting indicators of socio-economic development of the region. *Economy of the region*, 2017, No. 13 (1), pp. 38-48.
5. Levchenko K.K. *Development of inbound tourism and its impact on the economy of the territory*. Moscow, RUSINES publ., 2021. 116 p.
6. Piskun E.I., Khokhlov V.V. Economic development of the regions of the Russian Federation. Factor cluster analysis. *Economy of the region*, 2019, No. 15 (2), pp. 363-376.
7. Ilkevich S.V. Aspects of the competitiveness of the Nenets and Yamalo-Nenets Autonomous Districts as destinations of Arctic tourism. *SERVICE PLUS*, 2016, Vol. 10, no. 3.
8. Tkachenko A.A. *Territorial community in regional development and management: monograph*. Tver, Tver State University publ., 2015. 155 p.
9. Dzhanjugazova E.A. *Tourist and recreational design: a textbook for universities*, 3rd ed., edited and additional. Moscow, Yurayt publ., 2021. 257 p.
10. Borodin V.A., Machin K.A., Lyubitskaya V.A., Erokhin A.V. Assessing the potential for self-development of the regional economy and increasing its efficiency based on the integration of territories within the macro-regional agglomeration. *Issues of the regional economy*, 2017, No. 3 (32), pp. 18-25.
11. Akhremchik D.V. Tourism industry in new economic conditions – search for new opportunities and directions. *Economy, entrepreneurship and law*, 2022, Vol. 12, no. 6, pp. 1781-1790.
12. Wagner R. Digitalization in tourism: everything, the travel industry is well prepared! *Intelligente-welt.de*. Available at: <https://intelligente-welt.de/digitalisierung-imtourismus-alle-achtung-die-reisebranche-ist-gut-geruestet> (дата обращения: 05.10.2023).
13. Benur A., Bramwell B. Tourism product development and product diversification in destinations. *Tourism Management*, 2015, pp. 213-224.

Сведения об авторе

Левченко Татьяна Павловна – д-р экон. наук, ведущий научный сотрудник

Адрес для корреспонденций: 354002, Россия, Сочи, ул. Яна Фабрициуса, 2/28

E-mail: lekonst@mail.ru

РИНЦ AuthorID: 366468

About the author

Tatyana P. Levchenko – Doctor of Economical Sciences, Lead Scientist

Postal address: 2/28, Yana Fabritsiusa ul., Sochi, 354002, Russia

E-mail: lekonst@mail.ru

RSCI AuthorID: 366468

Для цитирования

Левченко Т. П. Территориальные туристские объединения как эффективная форма регулирования туристских потоков // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 4. – С. 110–118. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).110-118.

For citations

Levchenko T.P. Territorial tourist associations as an effective form of regulating tourist flows. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 4, pp. 110-118. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).110-118. (in Russian).

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ

1. Журнал «Вестник Омского университета. Серия "Экономика"» выходит 4 раза в год (ежеквартально) объемом около 200 страниц и состоит из разделов «Менеджмент и маркетинг: теория, методология, практика», «Региональная экономика и управление публичной сферой», «Экономика и финансовая политика». Перечень разделов каждого номера определяется тематикой поступивших и публикуемых материалов.
2. Статьи, обязательно подписанные автором, сдаются или присылаются ответственному редактору в электронном и распечатанном варианте по адресу: 644077, г. Омск, пр. Мира, 55а, ОмГУ, Экономический факультет (редакция журнала «Вестник Омского университета. Серия "Экономика"»), – или пересылаются на e-mail: vestnik@omesco.ru.
Кроме статьи автор отдельным файлом предоставляет сведения о себе, которые должны содержать: Ф.И.О. (полностью), место работы (учебы), должность, ученую степень (если есть), адрес, контактный телефон, адрес эл. почты.
3. Объем статьи для докторантов, кандидатов и докторов – до 1 п. л., для других авторов – до 0,8 п. л. Плата за публикацию с авторов не взимается.
4. Каждая статья проходит обязательное рецензирование специалистами той отрасли знания, по которой она предложена. Автор предоставляет две рецензии, желательно – из числа рецензентов, рекомендованных редакционной коллегией журнала (см. список на сайте журнала: <http://journal.omesco.ru/ru/index.html>). В случае необходимости редколлегия может направить статью на внешнее рецензирование. Статьи, получившие отрицательные рецензии, возвращаются авторам (вместе с рецензией).
5. Журнал «Вестник Омского университета. Серия "Экономика"» придерживается Декларации Ассоциации научных редакторов и издателей «Этические принципы научных публикаций» и действует для пресечения ее нарушения. Принципы публикационной этики журнала представлены на сайте (http://journal.omesco.ru/ru/journal/publication_ethics.html).
6. Статья должна быть тщательно выверена автором. Ответственность за достоверность фактов и статистических данных, а также корректность использования материалов из других источников несет автор. Точки зрения автора(ов) и редакционной коллегии могут не совпадать.
7. Статья должна быть структурирована, разделы – пронумерованы. В случае соавторства должно быть отражено участие каждого из авторов.
8. Рукописи статей подвергаются редакционной обработке, при необходимости отдельные замечания редактора согласуются с автором. Редакция не ставит в известность авторов об изменениях и сокращениях рукописи, имеющих редакционный характер и не затрагивающих содержание статьи. Статьи с превышением норм технических погрешностей и ошибок (от 5 ошибок) в номер не включаются.
9. Редакция не вступает в переписку и объяснения по поводу отклонения статьи к публикации. Рукописи и диски авторам не возвращаются.
10. **Требования к оформлению предоставляемых материалов:**
 - Текст набирается в MS Word гарнитурой Times New Roman 12 кеглем через 1,5 интервала, поля – 20 мм со всех сторон.
 - В верхнем левом углу листа ставится УДК. Название статьи – прописными буквами (жирным шрифтом, по центру). Ф.И.О. автора(ов) (жирным шрифтом, по центру), место работы автора (курсивом по центру). Ниже через строку – реферат на русском и английском языках (объемом до 250 слов, 11 кегль), затем ключевые слова на русском и английском языках.
 - Ссылки оформляются цифрами в квадратных скобках (например, [1]) по тексту и приводятся в конце статьи в порядке их упоминания в тексте. Ссылки на нормативные источники, статистические данные и общественно-политические публикации даются либо внутри текста статьи, либо в виде примечаний.
 - Примечания оформляются в виде верхнего индекса и должны быть последовательно пронумерованы. Тексты примечаний относят в конец статьи в раздел ПРИМЕЧАНИЯ (до списка литературы) и нумеруют числом в виде верхнего индекса.
 - Рисунки и фотографии должны быть черно-белыми (цветные – не принимаются) и четкими. При необходимости используется черно-белая (но не серая) штриховка.
 - Буква Ё употребляется в тех случаях, когда необходимо предупредить неверное чтение и понимание слова или указать произношение малоизвестных слов и терминов. Во всех иных случаях допускается замена Ё на Е.

Статьи, оформленные с нарушением настоящих требований, приниматься к публикации не будут.

ЖДЕМ ВАШИХ МАТЕРИАЛОВ!