

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



ТРУД МОЛОДЕЖИ В XXI ВЕКЕ:
ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ.
ДИАЛОГ ПОКОЛЕНИЙ

Материалы Петербургского
международного молодежного
форума труда — 2020

Санкт-Петербург, 28 февраля 2020 года



ИЗДАТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

УДК 331
ББК 65
Т78

Редакционная коллегия: канд. экон. наук *Р. В. Карапетян* (С.-Петерб. гос. ун-т); канд. социол. наук *О. А. Никифорова* (С.-Петерб. гос. ун-т); канд. экон. наук *Е. В. Кульчицкая* (С.-Петерб. гос. ун-т); бакалавриант *М. В. Артемова* (С.-Петерб. гос. ун-т); бакалавриант *Е. С. Гонтова* (С.-Петерб. гос. ун-т)

*Рекомендовано к печати
Научной комиссией в области социологических наук
Санкт-Петербургского государственного университета*

Труд молодежи в XXI веке: вызовы и возможности. Диалог поколений. Материалы Петербургского международного молодежного форума труда — 2020. Санкт-Петербург, 28 февраля 2020 г. / под ред. Р. В. Карапетяна. — СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2020. — 162 с.

В настоящий сборник вошли статьи участников Петербургского международного молодежного форума труда — 2020. Форум, традиционно представляющий вклад молодых специалистов в освещение наиболее острых проблем труда молодежи, на этот раз был посвящен проблематике развития человеческого капитала. В материалах, включенных в сборник, авторы обращаются к актуальным вопросам взаимоотношений работника, работодателя и государства, исследуют эффективные технологии и практики повышения кадрового потенциала.

Издание будет полезно обучающимся вузов и молодым специалистам в сфере труда, а также всем, кто интересуется возможностями развития современного общества.

УДК 331
ББК 65

© Санкт-Петербургский
государственный университет, 2020
© Авторы, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
ЧАСТЬ 1. ЗНАЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ: ОЖИДАНИЯ И РЕАЛЬНОСТЬ	
<i>Вишняков М. А.</i> Концепция устойчивого развития и формирование человеческого капитала: современные тенденции на рынке труда.....	9
<i>Кокшарова М. Я., Мороз М. В., Паньков М. О., Чжан Данцинь.</i> Анализ взаимовлияния масштабов и структуры занятости населения на величину валового внутреннего продукта: опыт Китайской Народной Республики.....	27
<i>Науменко М. А., Золотарев К. К.</i> Влияние введения института самозанятых граждан на рынок труда в Российской Федерации	45
<i>Устелёмов В. А.</i> Вовлечение в волонтерскую деятельность как эффективный способ профессионального развития молодежи...	55
<i>Степанова А. С.</i> Привлечение экспатов как показатель устойчивого развития компании	66
<i>Карапетян С. А. Р.</i> Применение технологии распределенных реестров в трудовых практиках	75
ЧАСТЬ 2. УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ: МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	
<i>Соколова Е. С.</i> Привлечение и удержание талантов: технологии современных компаний	85
<i>Vershinina X. V.</i> The talent management in the leading ICT-companies: Market review	102
<i>Карпушкина А. А.</i> Баланс между работой и личной жизнью миллениалов: выбор между созданием семьи и началом карьеры.....	116
<i>Симончук В. Д.</i> Привлечение молодых специалистов для работы в Арктике.....	129
<i>Ткаченко К. И.</i> Школа развития кадрового потенциала инновационного предпринимательства Краснодарского края как эффективная форма межсекторного взаимодействия в современных экономических условиях	148

CONTENTS

Foreword.....	5
PART 1. THE IMPORTANCE OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR THE EMPLOYEE AND THE EMPLOYER: EXPECTATIONS AND REALITY	
<i>Vishnyakov M. A.</i> The concept of sustainable development and the formation of human capital: Current trends in the labor market	9
<i>Koksharova M. Ya., Moroz M. V., Pankov M. O., Zhang Danqin.</i> Analysis of the mutual influence of the scale and structure of employment on the value of gross domestic product: The experience of the People’s Republic of China.....	27
<i>Naumenko M. A., Zolotarev K. K.</i> The impact of introducing the institution of self-employed citizens on the labor market in the Russian Federation...	45
<i>Ustelmov V. A.</i> Involvement in volunteering as an effective way of professional development of youth.....	55
<i>Stepanova A. S.</i> Foreign employees as an indicator of sustainable development of the company	66
<i>Karapetian S. A. R.</i> The use of distributed ledger technology in labor practices.....	75
PART 2. TALENT MANAGEMENT: METHODS TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF HUMAN CAPITAL	
<i>Sokolova E. S.</i> Talents attraction and retention: Technologies of modern practice	85
<i>Vershinina X. V.</i> The talent management in the leading ICT-companies: Market review	102
<i>Karpushkina A. A.</i> Work-life balance of millennials: The choice between starting a family or a career	116
<i>Simonchuk V. D.</i> Attracting young professionals to work in the Arctic.....	129
<i>Tkachenko K. I.</i> School for the development of human resources potential of innovative entrepreneurship of the Krasnodar territory as an effective form of intersectoral interaction in modern economic conditions	148

Наставники, которым кажется, что они понимают молодежь, — чистейшие мечтатели. Юность вовсе не хочет быть понятой, она хочет одного: оставаться самой собой.

Эрих М. Ремарк

ПРЕДИСЛОВИЕ

Молодежь наиболее адаптивна к инновациям, происходящим в обществе. Все новое, что несет в себе современный мир, оказывается понятным и доступным в первую очередь молодому поколению, отчасти потому, что оно само является его созидателем; оно более адаптивно и креативно, более открыто и готово к принятию изменений. Однако каждый новый день привносит свои исключительные особенности, к которым не всегда просто приспособиться даже молодым людям. Особенно динамична сфера труда, продолжающая претерпевать кардинальную трансформацию, прежде всего в результате ее информатизации и цифровизации. Подобные изменения требуют постоянной подготовки и адаптации, формирования среды, в которой личностные качества, творческие способности, трудовые навыки и профессиональные компетенции смогут развиваться и реализоваться, позволят привнести смысл и удовлетворение от труда и жизни в обществе. Другими словами, необходимы условия для создания и развития человеческого капитала.

Человеческий капитал исчерпаем, а значит, нуждается в постоянном воспроизводстве. С одной стороны, оно зависит от социальных институтов образования, здравоохранения, культуры; условий приложения труда и его ценности в обществе; индивидуального, общественного и экономического благосостояния; политики государства, направленной на инвестиции в человеческий

капитал. С другой — развитие человеческого капитала, безусловно, определяется предпочтениями людей, свободой выбора жизненных стратегий. В конечном итоге «человеческий капитал» окажется лишь категорией, символом, если человек не будет ощущать в себе потенциал сделать себя и этот мир лучше.

Основой сборника **«Труд молодежи в XXI веке: вызовы и возможности. Диалог поколений. Материалы Петербургского международного молодежного форума труда — 2020»** стали исследования, рассуждения и доказательства учащихся — молодых специалистов в области социологии, экономики, юриспруденции, менеджмента, которые представили свое понимание современных проблем развития потенциала экономики и общества, места и роли в сегодняшнем мире труда человека, его возможностей и перспектив. Представленные в статьях научные результаты фиксируют многие острые актуальные проблемы социально-трудовой сферы, от решения которых зависит будущее всех нас. Так представители современной молодежи обоснованно и доказательно, основываясь на научном знании и собственных изысканиях, реагируют на задаваемые жизнью вопросы и амбициозно ищут пути устойчивого развития нашего общества.

Первый раздел сборника посвящен значению устойчивого развития для работников и работодателей, их ожиданиям и реальности, с которой они встречаются каждый день. Молодые авторы статей обозначили разные фокусы внимания к данной тематике, расставив акценты на наиболее значимых и волнующих их проблемах. Одна из таких — проблема миграционных процессов на рынке труда, а именно положение иммигрантов, их адаптация к условиям принимающего сообщества, барьеры и мотивы переезда и трудоустройства в другой стране. Объектами исследования стали как рабочие-иммигранты из бывших советских республик, так и высококвалифицированные специалисты из европейских стран.

Новый тренд в студенческих исследованиях — анализ развития рынка труда в Китае, что свидетельствует о значимости международного взаимодействия с Поднебесной не только в политическом и экономическом дискурсе, но и в образовательной среде. Формируются международные авторские коллективы, и один из таких представлен в нашем сборнике. Большое внимание авто-

ры уделили распространению и реализации концепции устойчивого развития в бизнесе и управлении персоналом. Молодые исследователи подвергли анализу степень интеграции экологических целей устойчивого развития в сферу бизнеса, а также их влияние на формирование человеческого капитала.

Большой интерес у представителей поколения Z вызывает волонтерская деятельность, которая рассматривается как эффективный способ профессионального развития молодежи. Авторы также уделяют внимание изучению правовых аспектов нововведений на рынке труда в области развития человеческого капитала, что не только является отражением междисциплинарности темы, но и имеет важное практическое значение. Например, анализ института самозанятых граждан на рынке труда в Российской Федерации представляется очень актуальным для молодежи как с исследовательской точки зрения, так и с практической — ведь многие выпускники выбирают данную карьерную траекторию для себя и им важно знать, что она собой представляет. Вопросы равного доступа к рынку труда и реализации прав в сфере занятости также волнуют молодое поколение. Кроме этого, молодежь уделяет большое внимание применению современных цифровых инструментов на рынке труда. Так, один из авторов знакомит читателей с технологией распределенных реестров в трудовых практиках.

Второй раздел сборника акцентирует внимание на проблемах HR-менеджмента, в частности управления талантами в современной организации. Как одно из перспективных направлений управления, привлечение и интеграция сотрудников в компанию имеет высокую практическую значимость, поскольку снижает вероятность развития кризисных ситуаций, обеспечивает планомерное развитие предприятий, снижение издержек и благоприятную среду для функционирования персонала. Какие технологии используют современные организации для привлечения и удержания работников, каковы управленческие алгоритмы в заинтересованности талантов — это базовые проблемы, поднимаемые авторами данного раздела. При этом каждая статья раздела акцентирует внимание на специфике проблемы управления талантами, создавая комплексное видение тенденций повышения эффективности человеческого капитала. Важной среди прочего исходной точкой

привлечения талантливых сотрудников является определение ответственности соискателя потребностям компании, а также его собственные приоритеты в выборе места работы. В этой связи интерес авторов фокусируется на анализе практик ведущих компаний (в том числе ИКТ-компаний), который представляется актуальным с точки зрения научного обобщения.

Еще одна проблема, на которой акцентируют внимание молодые исследователи, — методы и технологии привлечения человеческого капитала в организацию. Авторы совершенно справедливо отмечают, что данный процесс несет в себе кардинальные инновации, основанные на цифровых технологиях. Их использование меняет принципы работы с персоналом, формирует новые алгоритмы стимулирования профессиональных качеств. Но одновременно с этим происходит стирание границ между профессиональной и личной жизнью, трудом и отдыхом.

Интересными оказались для авторов алгоритмы компаний, связанные с привлечением молодых специалистов. Следует заметить, что они имеют свою специфику, особенно если это касается миграции работников в другие регионы, например на Север (в Арктику). В данном случае интерес вызывают исследования, связанные с привлекательностью и мотивированностью молодых специалистов к такому перемещению.

Исследователи также обращают внимание на проблему инновационного развития предпринимательства. Очевидным является то, что для управления талантами самим работодателям необходимо ими обладать. С целью развития талантов, совершенствования технологий и эффективизации практик их раскрытия должны быть созданы условия и программы, обеспечивающие рост инновационного потенциала управленческих ресурсов. От себя добавим к этому — должны поддерживаться и развиваться научные исследования человеческого капитала.

Поэтому совершенно уместно и своевременно на ПММФТ 2020 года молодежь обозначила проблемы, связанные с технологиями и практиками развития человеческого капитала. Кому, как не ей, быть озабоченной будущим общества, своим личным будущим, которое, как известно, творится сегодня.

ЧАСТЬ 1. ЗНАЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ: ОЖИДАНИЯ И РЕАЛЬНОСТЬ

КОНЦЕПЦИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

М. А. Вишняков

Санкт-Петербургский государственный университет
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7-9

В статье исследуется формирование человеческого капитала с учетом концепции устойчивого развития и ее Целей (ЦУР) в условиях формирования цифровой экономики. Рассматривается роль современного корпоративного сектора в развитии рынка труда. Приводится анализ ряда показателей инновационного развития человеческого капитала, исследуется необходимость учета некоторых институциональных факторов на рынке труда. Рассмотрен вопрос становления института самозанятости граждан на российском рынке труда.

Ключевые слова: устойчивое развитие, инклюзивный рост, человеческий капитал, инновации, рынок труда, цифровизация.

Введение

Актуальность решения глобальных и региональных социально-экономических и экологических проблем побудила мировое научное и политическое сообщества разрабатывать новые программы реализации концепции устойчивого развития. Данная концепция по своему характеру является долгосрочной и включает три аспекта: экономика, экология и социальная сфера. Исследования концепции устойчивого развития отражены в работах Е. Н. Бизяр-

киной [1], Х. Н. Гизатуллина, В. А. Троицкого [2], Н. В. Пахомовой, К. К. Рихтера, Г. Б. Малышкова [3], Е. Байльтдинова [4] и ряда других авторов.

Роль человеческого капитала в институциональных преобразованиях, направленных на инновационное и устойчивое развитие, отмечают в своих работах В. Мау [5], А. М. Клинова, Е. Сидорова [6], Р. Капелюшников [7] и другие современные исследователи. Необходимо отметить, что теория человеческого капитала начала активно развиваться с середины XX века. Над ней работали Г. Беккер [8], Т. Шульц [9] и ряд других ученых. Национальный человеческий капитал составляет более 80% национального богатства развитых стран. Актуальным вопросом в реализации концепции устойчивого развития и формирования человеческого капитала с учетом цифровизации рынка труда является становление института корпоративной социальной ответственности (КСО). На формирование концепции КСО оказали свое влияние исследования Р. Коуза в области природы фирмы и трансакционных издержек [10], теория стейкхолдеров Р. Фримена [11] и труды ряда других исследователей. Основная идея современного института КСО в том, что бизнесу требуется быть экономически устойчивым, экологически и социально ответственным, добровольно учитывающим интересы различных стейкхолдеров (работников, поставщиков, населения и т. д.).

Проведение данного исследования в связи с его междисциплинарностью предполагает использование общенаучных методов: анализа, синтеза, сравнения, обобщения, индукции, дедукции, системного, исторического, статистического метода. Анализ статистических данных и рейтингов, посвященных ряду аспектов устойчивого развития и человеческого капитала, позволяет выявить тенденции этих феноменов.

Концепция устойчивого развития и инклюзивный рост

Во второй половине XX века был проведен ряд международных конференций, способствовавших развитию концепции устойчивого развития. В 1987 году Международной комиссией по окружающей среде и развитию под руководством председателя

данной комиссии премьер-министра Норвегии Г. Х. Брундтланд был подготовлен и опубликован доклад «Наше общее будущее»¹. В нем впервые было предложено понятие «устойчивое развитие». Концепция устойчивого развития официально была представлена в 1992 году на конференции ООН по окружающей среде и развитию в Рио-де-Жанейро. Исходя из идей доклада «Наше общее будущее», официальным мировым сообществом устойчивое развитие стало пониматься как социально экономическое развитие, при котором учитываются потребности нынешнего поколения и не подрываются условия для удовлетворения потребностей будущих поколений.

Для реализации концепции устойчивого развития и решения проблемы ее декларативности в 2012 году на конференции «Рио+20» научным сообществом были предложены концепции инклюзивного зеленого роста и зеленой экономики. В настоящее время идея инклюзивного устойчивого зеленого роста отражена во многих программных документах ООН, Всемирного банка, ОЭСР. Данный тип роста распространяется на все секторы экономики. Инклюзивный устойчивый рост предоставляет равные возможности широким слоям населения для получения необходимых благ и услуг для максимального использования трудового потенциала и нацелен не только на достижение определенных экономических показателей, но и на развитие человеческого капитала, решение проблемы неравенства и бедности. В рамках модели инклюзивного устойчивого роста речь обычно не идет о простом перераспределении благ от богатых к бедным, но внимание акцентируется на создании равных возможностей, в том числе для социально незащищенных слоев населения (старики, дети). Существенной частью инклюзивного роста является экономное использование природных ресурсов, защита окружающей среды, его направленность на снижение социально-экономических, экологических и геополитических рисков. Концепция инклюзивного устойчивого роста в рамках реализации модели устойчивого развития нацелена на создание высококачественных рабочих мест. Инклюзивный

¹ Доклад Всемирной комиссии по вопросам окружающей среды и развития «Наше общее будущее». URL: <https://www.un.org/ru/ga/pdf/brundtland.pdf> (дата обращения: 23.06.2020).

рост по своему характеру является всеобъемлющим и имеет антидискриминационную направленность. Таким образом, данный тип роста нацелен на повышение качества и уровня жизни наиболее широких слоев общества, на решение экологических проблем.

В 2016 году вступили в силу Цели устойчивого развития (ЦУР)². Цели носят комплексный характер и направлены на решение социально-экономических и экологических проблем. Заявлена цель покончить с нищетой и голодом во всем мире до 2030 года. ЦУР провозглашается необходимость решения проблем усиления неравенства внутри стран и между ними, обеспечения гендерного равенства, достижения мира и безопасности, развития сельского хозяйства, формирования качественного и доступного здравоохранения, равного доступа к образованию, построения более миролюбивого и толерантного общества. Подчеркивается важность борьбы с ВИЧ и поддержки больных СПИДом. Документ предусматривает активизацию международного сотрудничества в сфере финансов, образования, совместных научных исследований и разработок. Интерес представляет цель № 8, касающаяся обеспечения всеохватывающего поступательного устойчивого роста, полной производительной занятости для каждого человека. В связанной с ней цели № 9 содержится положение о необходимости проведения ускоренной индустриализации на основе инноваций с формированием стойкой инфраструктуры. В данном случае предлагается предоставлять недорогие кредиты малым и средним предприятиям и увеличивать численность работников в сфере научных исследований и опытно-конструкторских работ (НИОКР), развивать доступные информационные технологии. Для развивающихся стран предусмотрено оказание финансовой помощи со стороны развитых государств в размере 0,7 % валового национального дохода (ВНД) и выделение развитыми странами наименее развитым государствам ежегодного финансирования на уровне 0,15–0,2 % ВНД. Государствам рекомендуется регулярно делать обзор о достижении ЦУР и предоставлять его на обсуждение

² Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld> (дата обращения: 05.03.2020).

на специальный политический форум, который будет собираться начиная с 2019 года раз в четыре года³.

С развитием концепции устойчивого развития становятся популярны идеи социогуманизма — естественно-гуманитарного учения о гармоничном функционировании и развитии человека, природы и общества. В социогуманизме характеристикой качества человека является человеческий капитал, состоящий из унаследованных и приобретенных свойств личности. Возрастающая роль человеческого капитала связана с трансформацией постиндустриальных экономик многих стран в экономику знаний. В настоящее время страна, которая заботится о развитии человеческого капитала, может рассчитывать на огромное преимущество в постиндустриальную эпоху [5, с. 115]. Далее представляется целесообразным обратить внимание на исследование человеческого капитала в контексте формирования модели устойчивого развития.

Концепция устойчивого развития и человеческий капитал

Человеческий капитал может иметь инвестиционный и потребительский характер, приносить выгоды в денежной и в нематериальной форме. Как правило, человеческий капитал (в той или иной степени) повышает конкурентоспособность индивида на рынке труда. Обычно исследователи рассматривают в качестве важнейших вложений в человека ряд расходов: на образование, на здравоохранение, на производственную подготовку, на миграцию, на рождение детей, а также на уход за ними. Образование увеличивает объем человеческого капитала, здравоохранение продлевает срок его эксплуатации, рождение и воспитание детей способствуют его воспроизводству, миграция и поиск информации на рынке труда увеличивают его стоимость и мобильность. Кроме того, инвестиции в человеческий капитал могут быть в виде вложений (денежных, временных) в повышение уровня и качества

³ Резолюция «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого и жизнестойкого развития на период до 2030 года». URL: https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ares70d1_ru.pdf (дата обращения: 23.01.2020).

жизни граждан, в науку (в исследования и разработки), в культуру, в искусство, в развитие предпринимательских и иных навыков. Переход к устойчивому развитию и к экономике знаний предполагает, что для каждого человека становится актуальным обучение в течение всей жизни. Все более массовым будет творческий характер труда, требующего общих и специфических навыков. Считается, что инвестиции в человеческий капитал становятся одной из основ инклюзивного зеленого роста и устойчивого развития, усиливают вертикальную и горизонтальную мобильность⁴. В настоящее время для многих стран актуальной проблемой, связанной с формированием человеческого капитала, является проблема безработицы. Среди стран БРИКС в Бразилии общий уровень безработицы 7,2% (среди молодежи — 16,8%), в Китае — 4,6% (среди молодежи — 12%). В Индии данная цифра составляет 3,5% и 9,7% соответственно. С высоким уровнем безработицы сталкиваются страны Евросоюза, несмотря на принимаемые меры в области инклюзивного роста. В Швеции общая безработица — 7,4% (среди молодежи — 20,8%), в Греции — 24,9% (среди молодежи почти 50%). В Испании общая безработица — 22,4% (среди молодежи — 49%) [12]. Для многих стран является проблемой масштаб неформальной занятости (в России, по различным оценкам, до 30% занятых в неформальном секторе). Неформальная занятость снижает определенность в трудовых отношениях, повышает риск безработицы, может снижать качество жизни работника (например, вследствие нерегулярности оплаты труда).

Представляется целесообразным рассмотреть важный показатель, имеющий международное признание, — индекс человеческого развития (индекс человеческого потенциала). Этот показатель включает в себя три параметра человеческого развития: ожидаемая продолжительность жизни при рождении, средняя и ожидаемая продолжительность обучения, валовый национальный доход на душу населения. По индексу человеческого развития высокие позиции в соответствующем рейтинге занимают Норвегия (0,953), Швейцария (0,944), Германия (0,936), Австралия (0,939), Ирлан-

⁴ Индексы и индикаторы человеческого развития: Обновленные статистические данные 2018. С. 29. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_ru.pdf (дата обращения: 23.06.2020).

дия (0,938). У Российской Федерации достаточно высокий индекс человеческого развития (0,824), что свидетельствует о высоком уровне развития человеческого капитала⁵.

В Российской Федерации также достаточно высокий уровень трудовой занятости (70%), сопоставимый с уровнем в странах ОЭСР (68%). 94% населения Российской Федерации в возрасте от 25 до 64 лет получили полное среднее образование (по ОЭСР средний показатель составляет 74%). На получение образования в возрасте от 5 лет до 39 лет у россиян уходит в среднем 16,2 года (по ОЭСР — в среднем 17,2 года). По оценкам Индекса лучшей жизни (составляется Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)), образование в Российской Федерации на высоком уровне: показатель тестирования на уровень грамотности по математике и естественным наукам составляет 492 балла (по ОЭСР — 486 баллов). Многие исследователи сходятся во мнении, что Российская Федерация в числе лидеров среди стран ОЭСР по охвату средним и высшим образованием и по доступности его получения. Образование призвано формировать высокопроизводительный человеческий капитал, способный генерировать высокую добавленную стоимость. Для бизнеса это служит стимулом создавать новые рабочие места, соответствующие формирующемуся шестому технологическому укладу, где ведущую роль играют нанотехнологии, биомедицинские и информационные технологии. В исследовании данного индекса уделено внимание и вопросу экологии: требуется улучшение качества питьевой воды, снижение загрязнения окружающей среды. В Российской Федерации 43% респондентов сообщили о хорошем состоянии своего здоровья, в ОЭСР данный средний показатель составил 69%⁶.

Среди признанных научным сообществом показателей, учитывающих развитие человеческого капитала, можно отметить Глобальный инновационный индекс, который составляется на международном уровне с 2007 года и ежегодно публикуется. На основе анализа инновационных систем многих стран формиру-

⁵ Индексы и индикаторы человеческого развития: Обновленные статистические данные 2018.

⁶ Индекс лучшей жизни ОЭСР — 2020. URL: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/russian-federation/> (дата обращения: 23.03.2020).

ется рейтинг инновационного развития. Глобальный инновационный индекс — 2020 (как и в 2019 году) основывался на 80 показателях по странам. Рейтинг рассчитывается как среднее двух субиндексов. Один субиндекс отражает ресурсы инноваций: человеческий капитал, институты, наука, инфраструктура, условия для ведения бизнеса, развитие внутреннего рынка. В другом субиндексе представлены результаты инноваций: развитие технологий, креативной деятельности и экономики знаний. В рейтинге Глобального инновационного индекса за 2019 год Российская Федерация среди 129 государств занимала 46-е место (на уровне 2018 года), в 2020 году — 47-ю позицию (среди 131 страны). Согласно Глобальному инновационному индексу — 2020, по уровню развития человеческого капитала и науки Российская Федерация среди 131 страны занимает 30-ю позицию, по образованию — 46-ю позицию (в 2019 году была на 35-м месте данного рейтинга), по исследованиям и разработкам — 33-ю позицию (в 2019 году — 30-е место), по охвату населения высшим образованием — 17-ю позицию, по результатам инновационной деятельности — 50-ю позицию (в 2019 году — 47-ю позицию). По уровню развития торговли и конкуренции Российская Федерация на 18-м месте, а по размеру внутреннего рынка — на 6-й позиции. По уровню развития бизнеса Российская Федерация на 42-м месте (в 2019 году — на 35-й позиции). По качеству научных публикаций (индексу Хирша) — на 22-й позиции, по занятым в сфере наукоемких технологий — на 18-й позиции, по платежам за объекты интеллектуальной собственности — на 17-й позиции и т. д. В то же время по качеству высшего образования наша страна занимает 17-ю позицию, по параметру «работники умственного труда» — 36-ю позицию (в 2019 году — 25-е место в рейтинге). Согласно Глобальному инновационному индексу за 2020 год, для более эффективной инновационной деятельности и развития человеческого капитала необходимо улучшение качества институтов (71-я позиция в рейтинге), нормативно-правовых условий (95-я позиция), верховенства закона (114-я позиция); по показателю «инвестиции» наша страна занимает 106-е место, а по венчурному финансированию — 52-ю позицию. По общему параметру развития инфраструктуры Российская Федерация на 60-м месте, при этом надо отметить, что более высоко

оценивается уровень развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), но по развитию общей инфраструктуры страна занимает 72-ю позицию, по экологической эффективности — 56-ю позицию, по энергоэффективности — 115-ю позицию, по экологической устойчивости — 100-ю позицию, по созданию знаний — 30-ю позицию, по соответствию систем управления качеством стандарту ISO 9001 — 105-ю позицию. Необходимо также отметить, что Российская Федерация находится в группе стран с уровнем ВВП на душу населения (ППС) — около 26000 долл. (в 2019 году — 29 269 долл.)⁷.

Среди стран БРИКС можно также обратить внимание на показатели инновационного развития Китая. Китай в общем рейтинге Глобального инновационного развития улучшил свои показатели: в 2019 году он занимал 14-ю позицию, а годом ранее — 17-ю позицию. В 2020 году Китай на 14-й позиции данного рейтинга. По уровню развития человеческого капитала и науки Китай на 21-м месте в данном рейтинге, при этом по параметрам высшего образования — на 83-й позиции (в 2019 году — на 94-й), по исследованиям и разработкам — на 16-й позиции. Китай создал мощную инфраструктуру, о чем говорит 36-я позиция (в 2019 году — 26-я позиция), но требуется повышение экологической устойчивости (54-я позиция), энергоэффективности (94-я позиция), экологической эффективности (98-я позиция). По качеству институтов Китай на 62-й позиции рейтинга (в 2019 году — 60-я позиция в рейтинге), по легкости создания бизнеса — на 25-м месте (Россия — на 38-й позиции рейтинга, а в 2019 году была на 29-й позиции). По знаниям и результатам использования технологий Китай на 7-м месте данного рейтинга. У Китая 1-я позиция по параметру «работники умственного труда», 5-е место по импорту технологий (Российская Федерация — на 44-й позиции рейтинга). Китай занимает 5-е место в рейтинге по чистому экспорту высокотехнологичных товаров (в 2019 году Китай был на 1-й позиции по данному показателю), 1-ю позицию по нематериальным активам. По капитализации рынка и развитию венчурного финансирования Китай на 32-й позиции рейтинга (в 2019 году была 22 позиция в рейтинге),

⁷ Global Innovation Index (GII) 2020. URL: <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2020-report> (дата обращения: 24.09.2020).

по объему внутреннего рынка — на 1-й позиции. По инвестиционной активности Китай на 66-й позиции данного рейтинга. Таким образом, несмотря на ряд имеющихся институциональных проблем, Китай за счет активной промышленной политики, развития собственной инфраструктуры, развития качественного человеческого капитала, развития венчурного финансирования в высокотехнологичные производства, производства и экспорта (импорта) высокотехнологичной продукции усилил инновационную активность. Первые позиции по уровню инновационного развития в рейтинге Глобального инновационного индекса за 2020 год занимают Швейцария, Швеция, США, Великобритания, Нидерланды, Дания, Сингапур, Южная Корея. Определенных успехов добились ЮАР, Индия, Китай, Франция, Япония, Канада, Чили, Израиль⁸.

При переходе к модели устойчивого развития важную роль играет социально ответственный бизнес. В научном сообществе, на государственном уровне, в корпоративном секторе идут дискуссии по поводу смысла применения института КСО, реализации институциональной поддержки и адаптации в сложившихся кризисных экономических условиях практики формирования нефинансовой отчетности компаний. Среди проблем можно отметить то, что в Российской Федерации компании чаще всего не имеют полной ясности в отношении природы и эффективности КСО, а также о корпоративной социальной деятельности. При реализации КСО корпоративному сектору требуется быть экономически устойчивым, экологически и социально ответственным, добровольно учитывая интересы стейкхолдеров. Проблемой является то, что корпоративный сектор неохотно инвестирует в повышение квалификации или в переподготовку персонала. Практическая реализация концепции устойчивого развития и формирование качественного человеческого капитала в Российской Федерации осуществляется в основном крупными компаниями. Они в своей деятельности реализуют некоторые из семнадцати Целей устойчивого развития (по своему усмотрению). Среди таких компаний можно отметить «Роснефть», «Российские железные дороги», «Газпром», «Сбербанк», «Северсталь», «Росатом», «СУЭК» и ряд иных пред-

⁸ Global Innovation Index (GII) 2020.

ставителей крупного и отчасти среднего бизнеса. Данные компании имеют финансовые возможности для инвестирования в проекты в сфере экологии (например, в проекты по утилизации отходов производства и потребления), образования, здравоохранения (создание частных клиник и многопрофильных медицинских центров) и переподготовки работников. Крупным компаниям намного проще соответствовать требованиям стандартов корпоративной социальной ответственности и экологического менеджмента, чем малому и среднему бизнесу. Крупный бизнес может модернизировать производство, внедрять различные виды инноваций. Больших инвестиций требует переход российских компаний на наилучшие доступные технологии (примерно 2,4 трлн руб.) [13].

Ряд исследователей отмечают важную роль институтов развития в процессе инновационной деятельности компаний и их адаптации к условиям формирующейся Индустрии 4.0: «Роснано», «Сколково», РВК и других (см., например, [14]). Институты развития, с одной стороны, могут способствовать малому инновационному предпринимательству в реализации бизнес-проектов, научных разработок, предоставляя инвестиции, формируя человеческий и социальный капитал. Тем не менее преобладает тенденция отбора и финансирования проектов с наименьшим риском и с быстрой окупаемостью инвестиций [14, с. 19].

Формирование человеческого капитала в контексте модели устойчивого развития предполагает решение проблемы бедности и повышение качества адресной помощи нуждающимся слоям населения, прежде всего семьям с детьми. Необходимо также отметить актуальность повышения качества социального обслуживания и здравоохранения. Ежегодные суммарные государственные и частные расходы на здравоохранение в Российской Федерации — на уровне 5–6 % ВВП, в Китае — 5 % ВВП, в Бразилии — 8–9 % ВВП, в Индии — 4 % ВВП. В то же время в Канаде, во Франции и в ряде иных стран, активно реализующих концепцию устойчивого развития и формирующих человеческий капитал, эти расходы составляют 10 % ВВП и более. В России расходы на образование в 2016 году составили 3,6 % ВВП, несколько снизившись по сравнению с 2014 годом (4,3 % ВВП). Внутренние затраты на научные исследования колеблются на уровне 1 % ВВП, внутренние затраты на

исследования и разработки составляют в среднем 1,3–1,4% ВВП. В Российской Федерации при высоком уровне формального образования работников актуальными остаются вопросы повышения производительности труда и капитализации экономически активным населением своих навыков и знаний. Кроме того, значительная часть населения нуждается в улучшении жилищных условий и не может решить данный вопрос самостоятельно. Недостаточно развитый рынок арендного жилья, доступный более широким слоям населения, может препятствовать трудовой мобильности и развитию рынка труда. Очевидно, что требуется более активное строительство жилья для социального обеспечения.

Цифровизация экономики ставит перед обществом новые вызовы. В современных условиях в России и в мире примерно половина рабочих мест может быть автоматизирована. Ранее технологические изменения уже приводили к краткосрочному росту безработицы. Формирование Индустрии 4.0 и возникновение на ее основе цифровой экономики предполагают развитие умных технологий, автоматизацию производственных процессов. Половина занятых в добывающих отраслях экономики стран ОЭСР могут остаться без работы.

Во многих исследованиях является популярной позиция, что проблема безработицы, особенно актуальная при возможной роботизации и автоматизации производства, решается формальным обучением или переобучением кадров. Например, в исследовании М. А. Скляра и К. В. Кудрявцевой при анализе преимуществ и рисков цифровизации рассматривается проблема противоречий между высококвалифицированным и низкоквалифицированным трудом вследствие автоматизации рутинных производственных процессов, что делает актуальным получение многими работниками новых компетенций, особенно в области информационно-коммуникационных технологий [15]. Существует также несколько иная позиция. Например, Н. Любимов отмечает, что для рынка труда стратегия массового переобучения может быть малоэффективной (при более позднем периоде развития когнитивных и некогнитивных навыков индивида) [16, с. 17]. Массовое переобучение может и не дать необходимого эффекта для экономического роста: с возрастом индивиду сложнее перестраивать свои компе-

тенции под меняющиеся запросы рынка труда. Кроме того, при учете ряда институциональных факторов взаимосвязь между экономическим ростом и наращиванием человеческого капитала также не будет очевидной, что может быть вызвано рядом причин: отсутствием точного измерения запаса человеческого капитала, недостаточным спросом на него, его неэффективным использованием, а также недостатками политики по накоплению человеческого капитала. Интересной представляется позиция, что институциональные дефекты способствуют искажению спроса на рынке труда на качественный человеческий капитал, который в итоге может накапливаться в тех секторах экономики, где его использование малоэффективно для экономического роста. Социальная инфраструктура также служит непосредственным источником экономического роста и включает в себя уровень защиты прав собственности, степень и качество бюрократизации [16, с. 16].

Недостаточно надежная защита прав собственности может побуждать предпринимателей инвестировать в технологически некапиталоемкие секторы экономики (торговля, ресторанный бизнес, бытовые услуги и т. д.). В результате растет спрос на простые профессии, не требующие квалифицированного или высококвалифицированного труда, и накопленный человеческий капитал обесценивается. Исходя из этого, очевидно, что повышение качества и доступности образования само по себе не решает проблемы устойчивого экономического роста и должно проходить наряду с проведением институциональных реформ, стимулирующих инвестиции в инновации и технологичный бизнес, со стороны которого формируется предложение новых высококачественных рабочих мест и спрос на накопленный человеческий капитал. Структурные проблемы в экономике приводят к неэффективному распределению человеческого капитала, что может препятствовать обеспечению экономического роста. Коррупция (в том числе корпоративная), неразвитость финансовых рынков также могут быть причинами снижения роли накопленного человеческого капитала на рынке труда [16, с. 18–19]. Таким образом, увеличение инвестиций на формирование человеческого капитала без решения сопряженных институциональных проблем может быть малоэффективным. Рост теневой экономики имеет ряд негативных

последствий: снижение качества человеческого капитала, деформация рынка труда, распространение теневых деловых практик, коррупция и т. д. При важности развития человеческого капитала и технологий необходимо учитывать, что реализация концепции устойчивого развития требует проведения структурных и институциональных реформ, учитывающих современные тенденции цифровизации экономики.

В Российской Федерации новые задачи по реализации концепции устойчивого развития на основе формирования человеческого капитала с учетом цифровизации экономики могут быть решены при стимулировании развития малого и среднего предпринимательства. На государственном уровне поставлены цели по увеличению роли малого и среднего бизнеса в экономике (до 40 % ВВП). К 2025 году занятость на малых и средних предприятиях может вырасти с 19 до 25 млн человек. Актуальным является развитие института самозанятых граждан, которых государство постепенно выводит из «тени». В Москве, Московской и Калужской областях, а также в Татарстане уже действуют пилотные проекты по самозанятости граждан. В частности, для самозанятых введен налог в размере от 4 до 6 % от получаемого дохода. Представляется, что данная мера может способствовать снижению рисков, связанных с цифровизацией экономики, и отчасти решению проблемы неформальной занятости на рынке труда. В то же время создание инновационных, высокотехнологичных рабочих мест с учетом принципов устойчивого развития требует более согласованного взаимодействия между бизнесом (социально ответственными компаниями) и государством, развития институтов, формирования благоприятной инвестиционной среды.

Заключение

Таким образом, устойчивое развитие — это тип долгосрочного социально-экономического развития, при котором нынешние поколения могут удовлетворить свои потребности, не лишая возможностей и благ будущие поколения, с учетом сохранения природной среды и ее ассимиляционного потенциала. Относительно новые концепции зеленой экономики и инклюзивного зеленого

роста не заменяют собой концепцию устойчивого развития: они являются ее подпрограммами оперативного характера, их необходимо рассматривать в контексте стратегии устойчивого развития. Эти концепции взаимосвязаны и предполагают обеспечение экологической безопасности, сбалансированного, поступательного социально-экономического развития и более эффективное использование природных ресурсов за счет развития новых технологий и инвестирования в новые ресурсосберегающие, наукоемкие производства, отвечающие требованиям цифровой экономики и Индустрии 4.0. Инклюзивный зеленый рост является инструментальным средством для реализации перехода к зеленой экономике — одному из возможных путей достижения устойчивого развития в долгосрочном периоде. Данный тип роста предполагает наращивание инвестиций в человеческий капитал, формируя условия для самореализации наиболее широких слоев населения (например, путем расширения возможностей для получения необходимых компетенций и создание инновационных высокотехнологичных производственных рабочих мест). Инклюзивный зеленый рост не противоречит целям реиндустриализации: инновационная активность способствует достижению позитивных социально-экономических и экологических результатов. Анализ имеющихся теоретических подходов к феномену человеческого капитала позволяет утверждать, что формирование и развитие человеческого капитала без учета институциональной среды, уровня развития институтов (например, института прав собственности) может не иметь большого влияния на устойчивый экономический рост, необходимый для реализации концепции устойчивого развития.

В настоящее время развитые и развивающиеся государства находятся перед новыми вызовами, связанными с цифровизацией экономики, с технологическими изменениями на рынке труда. Требуется детальное уточнение составных частей человеческого капитала. Среди специализированных знаний и навыков в человеческом капитале на современном изменчивом рынке труда становятся более востребованными общие (универсальные) навыки, компетенции. Системам образования необходимо внедрять в свои программы обучения курсы, формирующие предпринимательские компетенции. Остается актуальной проблемой взаимодей-

стве высших учебных заведений и работодателей, регулирование спроса и предложения на рынке труда. Исследование ряда международных показателей в области устойчивого развития (Глобальный инновационный индекс, Индекс лучшей жизни) позволяет утверждать, что активизация инвестиционной и инновационной деятельности помогает преодолевать недостатки институциональной среды для инклюзивного экономического роста и формирования человеческого капитала. Современные демографические вызовы (в частности, снижение рождаемости и старение населения) ставят новые задачи в области реализации концепции устойчивого развития и накопления человеческого капитала. Во многих странах наблюдается процесс реформирования пенсионных систем с переходом от распределительной системы пенсионного обеспечения к накопительной и смешанной. Развитие институциональной и инновационной сред, благоприятного инвестиционного климата также являются важнейшими мерами для реализации концепции устойчивого развития. Эти и многие другие вопросы нуждаются в дальнейших исследованиях.

Литература

1. Бизяркина Е. Н. Проблемы экологизации налогообложения в устойчивом социально-экономическом развитии // Экономика и математические методы. 2008. Т. 44, № 1. С. 54–57.
2. Гизатуллин Х. Н., Троцкий В. А. Концепция устойчивого развития: новая социально-экономическая парадигма // Общественные науки и современность. 1998. № 5. С. 124–130.
3. Пахомова Н. В., Рихтер К. К., Малышков Г. Б. Стратегия устойчивого развития и переход к зеленой экономике: обновление приоритетов и механизмов // Вестник СПбГУ. Сер. 5. «Экономика». 2013. Вып. 4. С. 55–69.
4. Байльдинов Е. Устойчивое развитие: проблема сущностного понимания // Общество и экономика. 2010. № 12. С. 150–162.
5. Мау В. Человеческий капитал: вызовы для России // Вопросы экономики. 2012. № 7. С. 114–132.
6. Клинова М., Сидорова Е. Человеческий капитал в Европейском союзе: государственный и наднациональный контексты // Вопросы экономики. 2012. № 8. С. 80–97.
7. Капелюшников Р. Сколько стоит человеческий капитал России? // Вопросы экономики. 2013. № 1. С. 27–47.

8. *Becker G. S.* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3rd ed. Chicago; London: The University of Chicago Press, 1993. 392 p.
9. *Shultz T.* Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research. New York: The Free Press; London: Collier-Macmillan Limited. 1971. 272 p.
10. *Коуз Р.* Фирма, рынок и право. М.: Новое издательство, 2007. 224 с.
11. *Freeman R. E.* Strategic management: a stakeholder approach. Marshfield: Pitman Publishing, 1984. 276 p.
12. *Джахан С.* Доклад о человеческом развитии 2016. Человеческое развитие для всех и каждого / пер. с англ.; Программа развития ООН. М.: Весь мир, 2017. 284 с.
13. *Огородников Е., Ремизов М.* Кто оплатит качество жизни? // Эксперт. 2019. № 51 (1146), декабрь. URL: <https://expert.ru/expert/2019/51/kto-oplatit-kachestvo-zhizni/> (дата обращения: 23.05.2020).
14. *Идрисов Г. И., Княгинин В. Н., Кудрин А. Л., Рожкова Е. С.* Новая технологическая революция: вызовы и возможности для России // Вопросы экономики. 2018. № 4. С. 5–25.
15. *Скляр М. А., Кудрявцева К. В.* Цифровизация: основные направления, преимущества и риски // Экономическое возрождение России. 2019. № 3 (61). С. 103–104.
16. *Любимов Н.* От человеческого капитала к экономическому росту: прямая дорога или долгое блуждание по лабиринту // Вопросы экономики. 2017. № 8. С. 5–23.

Контактная информация:

М. А. Вишняков — аспирант 3-го курса; max-vishnyakov2011@yandex.ru

THE CONCEPT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL: CURRENT TRENDS IN THE LABOR MARKET

M. A. Vishnyakov

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

The article examines the formation of human capital, taking into account the concept of sustainable development and its Goals (SDGs) in the context of the formation of the digital economy. The role of the modern corporate sector in the development of the labor market is considered. An analysis of a number of indicators of innovative development of human capital is given, the need to take into account some institutional factors in the labor market is considered. The issue of the formation of the institution of self-employment of citizens in the Russian labor market is considered.

Keywords: sustainable development, inclusive growth, human capital, innovation, labor market, digitalization.

References

1. Bizyarkina E. N. Problems of greening taxation in sustainable socio-economic development. *Economics and Mathematical Methods*. 2008, vol. 44, no. 1, pp. 54–57. (In Russian)
2. Gizatullin Kh. N., Troitsky V. A. Concept of sustainable development: a new socio-economic paradigm. *Social sciences and modernity*. 1998, no. 5, pp. 124–130. (In Russian)
3. Pakhomova N. V., Richter K. K., Malyshev G. B. Strategy for sustainable development and the transition to a green economy: updating priorities and mechanisms. *Vestnik of St. Petersburg State University. Ser. 5. Economy*. 2013, iss. 4, pp. 55–69. (In Russian)
4. Bayldinov E. Sustainable development: the problem of essential understanding. *Society and economy*. 2010, no. 12, pp. 150–162. (In Russian)
5. Mau V. Human capital: challenges for Russia. *Voprosy Ekonomiki*. 2012, no. 7, pp. 114–132. (In Russian)
6. Klinova M., Sidorova E. Human capital in the European Union: state and supranational contexts. *Voprosy Ekonomiki*. 2012, no. 8, pp. 80–97. (In Russian)
7. Kapelyushnikov R. How much is the human capital of Russia? *Voprosy Ekonomiki*. 2013, no. 1, pp. 27–47. (In Russian)
8. Becker G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3rd ed. Chicago, London, The University of Chicago Press, 1993. 392 p.
9. Shultz T. *Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research*. New York, The Free Press, London, Collier-Macmillan Limited, 1971. 272 p.
10. Coase R. *Firm, market and law*. Moscow, Novoe izdatel'stvo Publ., 2007. 224 p. (In Russian)
11. Freeman R. E. *Strategic management: a stakeholder approach*. Marshfield, Pitman Publishing, 1984. 276 p.
12. Jahan S. *Human Development Report 2016. Human Development for Everyone and Everyone*. (Rus. ed.) Moscow, Ves' mir Publ., 2017. 284 p. (In Russian)
13. Ogorodnikov E., Remizov M. Who will pay for the quality of life? *Expert*. 2019, no. 51 (1146), December. Available at: <https://expert.ru/expert/2019/51/kto-oplatit-kachestvo-zhizni/> (accessed: 23.05.2020). (In Russian)
14. Idrisov G. I., Knyaginina V. N., Kudrin A. L., Rozhkova E. S. New technological revolution: challenges and opportunities for Russia. *Voprosy Ekonomiki*. 2018, no. 4, pp. 5–25. (In Russian)
15. Sklyar M. A., Kudryavtseva K. V. Digitalization: main directions, advantages and risks. *Economic Revival of Russia*. 2019, no. 3 (61), pp. 103–104. (In Russian)
16. Lyubimov N. From human capital to economic growth: a straight road or a long walk through the maze. *Voprosy Ekonomiki*. 2017, no. 8, pp. 5–23. (In Russian)

Author's information:

M. A. Vishnyakov — 3rd year Postgraduate student;
max-vishnyackov2011@yandex.ru

АНАЛИЗ ВЗАИМОВЛИЯНИЯ МАСШТАБОВ И СТРУКТУРЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА ВЕЛИЧИНУ ВАЛОВОГО ВНУТРЕННЕГО ПРОДУКТА: ОПЫТ КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*М. Я. Кокшарова, М. В. Мороз,
М. О. Паньков, Чжан Данцин*

Санкт-Петербургский государственный экономический университет,
Российская Федерация, 191023, Санкт-Петербург, ул. Садовая, 21

В данной статье авторами изучен опыт рынка труда Китайской Народной Республики, на основе которого выдвинута и подтверждена гипотеза об ослаблении взаимосвязи, выведенной А. М. Оукеном, то есть о снижении степени влияния масштабов занятости населения на величину валового внутреннего продукта в условиях изменения структуры спроса на труд под воздействием технологической революции. Авторы пришли к выводам о необходимости пересмотра государственной политики занятости и мер борьбы с бедностью в части развития механизмов переобучения работников за счет государственного бюджета. Указанные меры будут способствовать расширению их возможностей на рынке труда, что снизит социальные риски структурной безработицы и ухудшения качества жизни населения.

Ключевые слова: валовый внутренний продукт, занятость, структурная безработица, закон Оукена, экономическое развитие, безусловный базовый доход, Китайская Народная Республика.

Введение

Экономическое развитие государства характеризуется и оценивается динамикой ряда показателей, формирующих в своей совокупности представление о состоянии народного хозяйства и позволяющих сделать вывод о проблемах и задачах развития экономики страны. В их числе важнейшее место занимают уровень занятости и величина валового внутреннего продукта (ВВП). В данной статье авторами предпринята попытка проанализировать динамику изменения масштабов и уровня занятости населения в Китайской Народной Республике и изучить влияние данных процессов на динамику ВВП КНР.

Актуальность исследования обусловлена привлекательностью опыта экономического развития КНР и возможностью его изучения, а также ролью и значимостью экономических категорий занятости населения и ВВП в системе экономического развития го-

сударства, неоднозначностью подходов к их оценке и необходимостью определения критериев эффективности занятости.

Объектом исследования являются занятость и ВВП, а предметом — динамика данных показателей и их взаимовлияние в КНР.

Целью исследования выступает анализ динамики масштабов и структуры занятости в КНР и обоснование взаимовлияния уровня и структуры занятости и масштабов ВВП на примере КНР.

Задачами исследования являются:

- 1) краткий обзор теоретических предпосылок, обосновывающих взаимовлияние занятости и динамики роста ВВП как одного из ключевых индикаторов экономического развития;
- 2) изучение структуры и масштабов занятости населения и особенностей экономического развития в КНР;
- 3) рассмотрение трехсекторной модели занятости в КНР и ее преобразования в рамках «реформы предложения» китайской экономики;
- 4) построение моделей корреляционно-регрессионного анализа и оценка тесноты и масштабов взаимовлияния занятости и ВВП, интерпретация полученных результатов;
- 5) прогноз и изучение перспектив занятости населения и факторов экономического развития в целом и в КНР в частности.

Понятие экономического развития и подходы к его оценке

Существует мнение, что следует различать понятия экономического роста и экономического развития. Экономический рост имеет достаточно четкое определение — увеличение масштабов совокупного потребления и воспроизводства экономического потенциала [1, с. 146]. «Развитие» более общий термин, под которым, согласно Й. Шумпеттеру, можно понимать процесс закономерного изменения общества, переход от одного качественного состояния системы народного хозяйства к другому [2, с. 72]. Под экономическим развитием можно понимать «расширенное воспроизводство, а также качественные и структурные положительные изме-

нения экономики, производительных сил, образования, науки, культуры, уровня и качества жизни населения, человеческого капитала» [3, с. 32]. Ю. В. Шараев в своей книге «Теория экономического роста» предлагает классификацию типов стран по уровню экономического развития в соответствии с темпами динамики данного показателя, выделяя страны с низким («плато», «равнины»), средним («ускорение», «холмы»), высоким («крутые холмы») и стремительным («горы») темпом экономического роста [4, с. 14]. При этом, рассматривая для примера временной период с 1980 по 1992 год, к странам с наиболее ярко выраженными темпами экономического роста можно по данной классификации отнести, например, Бразилию: темп роста ВВП в Бразилии за рассматриваемый период составил 1,86 раза (с 567,7 млрд долл. в 1980 году до 1057,7 млрд долл. в 1992 году). ВВП КНР за этот же период увеличился в 1,6 раза (с 303,446 до 488,222 млрд долл.). В то же время за период с 2000 по 2012 год темп роста ВВП КНР увеличился в 6,86 раза, а темп роста ВВП Российской Федерации, для сравнения, увеличился в 7,92 раза. Соответственно, данный темп роста по рассматриваемой классификации превосходит стремительный темп роста более чем в 3,5 раза, из чего можно сделать вывод о том, что критерии, определенные Ю. В. Шараевым, целесообразно пересматривать с учетом влияния различных факторов.

Факторы, обуславливающие экономическое развитие, подразделяются на экспоненциальные и экзистенциальные. Одними из первых авторов, рассмотревших и признавших влияние производительности на экономическое развитие хозяйственной системы, были Р. Харрод и Е. Домар, которые признали возможность существования экспоненциального экономического роста на основе накопления капитала и изменения уровня производительности труда (см. [3, с. 150]). Модель Харрода — Домара рассматривала хозяйственные системы макроуровня, основывалась на кейнсианских предпосылках, опиралась на производственную функцию В. В. Леонтьева (см. [3, с. 152]) и предпосылку о нестабильности динамического равновесия. Соответственно, она не учитывала взаимозаменяемость ресурсов и сосредотачивала внимание на негативных последствиях экономического развития, в первую очередь таких как рост безработицы. Следующей вехой развития экономи-

ческой теории в данном вопросе стало появление неоклассической модели Р. М. Солоу, рассматривающей взаимосвязь темпов роста ВВП и уровня технологического развития (см. [3, с. 170]). Наконец, одним из наиболее популярных теоретических постулатов, связывающих уровень экономического развития с масштабами занятости населения, выступает закон, сформулированный А. М. Оукеном и выведенная им закономерность, гласящая о пропорциональном изменении величины ВВП на 1 % вследствие изменения масштабов занятости на 2 % (см. [5]).

Моделирование взаимовлияния занятости и ВВП: опыт КНР

Методологической основой данного исследования стал корреляционно-регрессионный анализ взаимосвязи масштабов занятости и ВВП в КНР в формате нескольких вариантов моделей. Авторами были исследованы динамические ряды численности занятых и величины ВВП в КНР за период с 1999 по 2018 год (данные представлены в табл. 1).

Авторами также была рассмотрена занятость в разрезе трех секторов экономики: в аграрном секторе, в промышленности и в секторе услуг. Анализ динамики занятости за указанный период показал снижение численности занятых в аграрном секторе и в секторе промышленности и возрастание занятости в секторе услуг. Исследование матрицы парных корреляций взаимовлияния величин занятости по секторам и ВВП подтвердило ожидаемо высокий уровень тесноты связи и взаимовлияния занятости и ВВП.

На первом этапе корреляционно-регрессионного анализа методом наименьших квадратов авторами были построены матрица коэффициентов корреляции и регрессионная модель.

В целом модель показала значимые результаты при коэффициенте детерминации, равном 98,3 %. По причине того, что исходные данные были представлены временными рядами, была проведена оценка автокорреляции остатков, которая показала наличие автокорреляции. Авторами было принято решение об изменении формы используемой модели и модернизации данных.

Таблица 1. Численность занятого населения и величина ВВП в КНР с 1999 по 2018 год

Год	Занятость, млн. чел.	В долях к предыдущему году	ВВП, млн юаней	ВВП в долях к предыдущему году
1991	65 491,00	—	22 050,30	—
1992	66 152,00	1,0101	27 208,20	1,23
1993	66 808,00	1,0099	35 599,20	1,31
1994	67 455,00	1,0097	48 548,20	1,36
1995	68 065,00	1,0090	60 356,60	1,24
1996	68 950,00	1,0130	70 779,60	1,17
1997	69 820,00	1,0126	78 802,90	1,11
1998	70 637,00	1,0117	83 817,60	1,06
1999	71 394,00	1,0107	89 366,50	1,07
2000	72 085,00	1,0097	99 066,10	1,11
2001	72 797,00	1,0099	109 276,20	1,10
2002	73 280,00	1,0066	120 480,40	1,10
2003	73 736,00	1,0062	136 576,30	1,13
2004	74 264,00	1,0072	161 415,40	1,18
2005	74 647,00	1,0052	185 998,90	1,15
2006	74 978,00	1,0044	219 028,50	1,18
2007	75 321,00	1,0046	270 704,00	1,24
2008	75 564,00	1,0032	321 229,50	1,19
2009	75 828,00	1,0035	347 934,90	1,08
2010	76 105,00	1,0037	410 354,10	1,18
2011	76 420,00	1,0041	483 392,8	1,18
2012	76 704,00	1,0037	537 329,00	1,11
2013	76 977,00	1,0036	588 141,20	1,09

Окончание табл. 1

Год	Занятость, млн. чел.	В долях к предыдущему году	ВВП, млн юаней	ВВП в долях к предыдущему году
2014	77 253,00	1,0036	642 097,60	1,09
2015	77 451,00	1,0026	683 390,50	1,06
2016	77 603,00	1,0020	737 074,0	1,08
2017	77 640,00	1,0005	820 099,50	1,11
2018	77 586,00	0,9993	896 915,60	1,09

Источник: Аналитика Всемирного банка. URL: <http://www.tradingeconomics.com> (дата обращения: 30.03.2020).

Далее авторами были рассмотрены несколько вариантов моделей регрессионного анализа взаимосвязи занятости и ВВП, которые стали статистически значимыми, включая модель с применением компоненты тренда. Рассмотрим результаты последней модели более подробно.

Исходные данные были приведены к виду абсолютных приростов методом первых разностей. По преобразованным данным была построена матрица парных коэффициентов корреляции (табл. 2).

На основе результатов коэффициентов корреляции первых разностей были сделаны выводы, что ВВП коррелирует существенно с общим уровнем занятости в КНР, а также с трендовой компонентой.

Дальнейшее исследование состояло из подбора формы регрессионной модели. Подбор лучшей модели осуществлялся путем оценки значимости модели в целом с помощью F-критерия Фишера, оценки значимости коэффициентов регрессии с помощью t-критерия Стьюдента, наличия автокорреляции в остатках с помощью критерия Дарбина — Уотсона и оценки парного коэффициента регрессии по остаткам полученной модели. Среди всех значимых моделей подбор происходил с помощью оценки коэффициента детерминации полученного уравнения. В итоге авторами была подобрана экспоненциальная модель вида

$$\Delta y = a\Delta x + t,$$

где Δy — первые разности уровня ВВП,

Δx — первые разности уровня занятости КНР,

t — трендовая компонента.

Таблица 2. Матрица парных коэффициентов корреляции первых разностей по фактору времени, секторам занятости и ВВП в КНР

	t (трендовая компонента)	Общая занятость	Занятость в первичном секторе (сельское хозяйство)	Занятость во вторичном секторе (промышленность)	Занятость в секторе услуг	ВВП, млн юаней
t (трендовая компонента)	1,00	-0,91	-0,34	-0,24	0,25	0,89
t (трендовая компонента)	-0,91	1,00	0,48	0,14	-0,29	-0,88
t (трендовая компонента)	-0,34	0,48	1,00	-0,55	-0,54	-0,46
t (трендовая компонента)	-0,24	0,14	-0,55	1,00	-0,31	-0,06
t (трендовая компонента)	0,25	-0,29	-0,54	-0,31	1,00	0,24
t (трендовая компонента)	0,89	-0,88	-0,46	-0,06	0,24	1,00

В целом модель значима, автокорреляция отсутствует. Зависимость ВВП от занятости можно описать как экспоненциальную (табл. 3).

Авторами было выявлено, что модель значима, при этом имеет место интересный факт обратного взаимовлияния величины занятости и уровня ВВП.

Поэтому авторами были проанализированы отдельно «остатки» по уровню занятости КНР и ВВП КНР с помощью метода отклонения от тренда. Результаты анализа представлены на рис. 1 и 2.

Таблица 3. Оценки показателей экспоненциальной модели зависимости первых разностей ВВП от уровня занятости в КНР

Показатель		Оценка показателя
R-квадрат		0,586
F-критерий		55,98
t-статистика	A	4,31
	b1	-5,47
	b2	-4,28

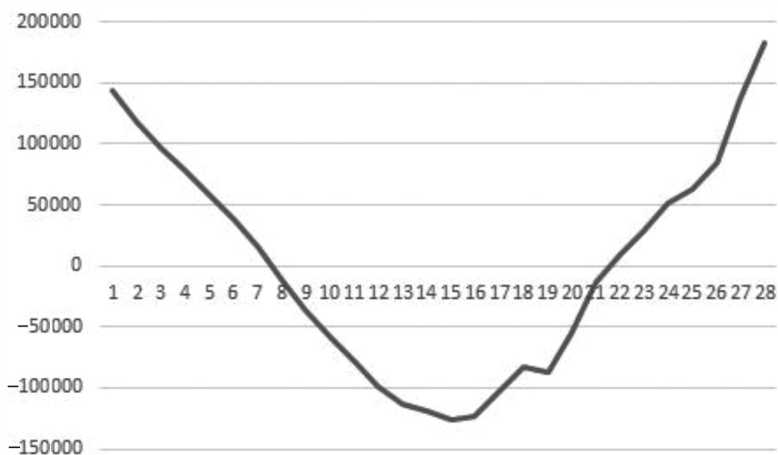


Рис. 1. Предпочтения россиян в выборе формы занятости. Распределение российских работников по выбору формы занятости
 Источник: Удаленная работа в цифрах и диаграммах. 02.06.2017. URL: https://habr.com/ru/company/habr_career/blog/330076/ (дата обращения 29.01.2020).

Сравнение с графиком остатков ВВП представлено на рисунке ниже.

Как видно наглядно из графиков, рассматриваемые показатели имеют разнонаправленные значения, что, по мнению авторов, объясняется в том числе искусственно завышенными значениями занятости населения вследствие мер политики занятости.

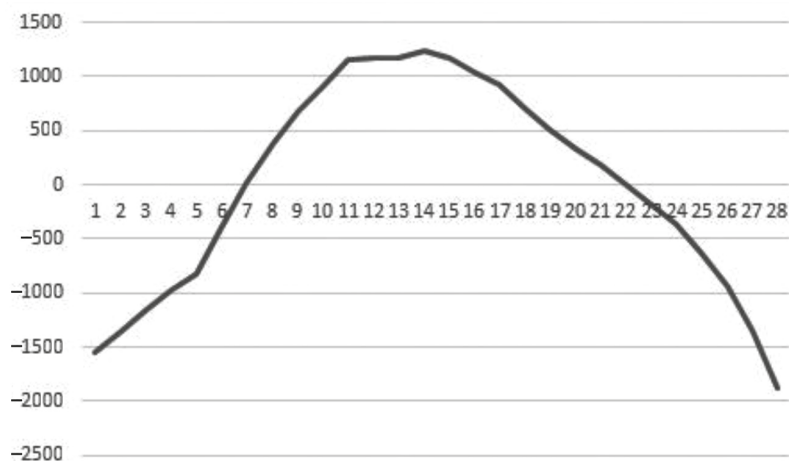


Рис. 2. График остатков показателя «Численность занятого населения КНР», сотни тыс. чел.

Выводы по модели

Проведенный нами анализ данных экономической статистики позволил сделать ряд выводов, которые представлены в данной работе.

Важнейшим выводом исследования является мысль о том, что на сегодняшний день занятость населения в КНР в меньшей степени выступает фактором экономического роста, нежели ранее. Это происходит в силу влияния четвертой технологической революции, снижения доли живого труда в производстве и преобразования структуры занятости населения: перераспределения занятого населения из аграрного сектора и сектора промышленности в сектор услуг. Сектор услуг не способен принять тот объем населения, который переходит из аграрного сектора и сектора промышленности, что приводит к росту структурной безработицы населения. Рост структурной безработицы является косвенным подтверждением присутствия технического прогресса в китайской экономике.

При этом в условиях роста технологического прогресса снижается достоверность взаимозависимости, описанной А. М. Оукеном, — взаимосвязи роста ВВП и уровня безработицы, что под-

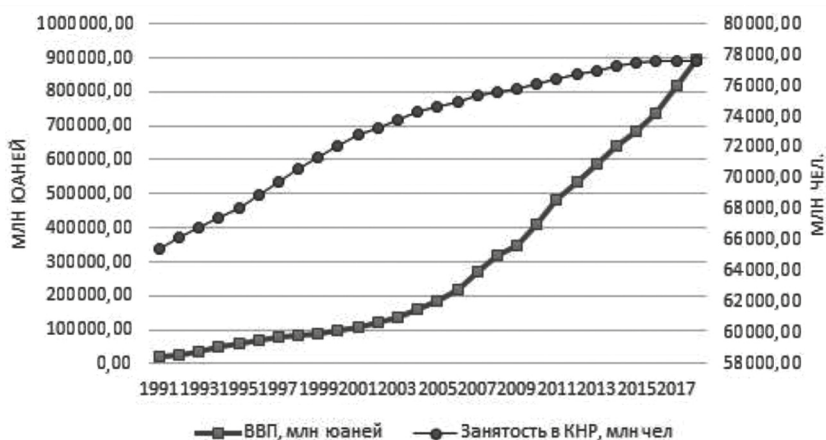


Рис. 3. Структура и динамика ВВП КНР за период 1991–2017 годов

тверждается официальными данными статистики КНР. На рис. 3 приведены данные по статистике ВВП и занятости в КНР за период 1991–2017 годов. Трендом развития на протяжении последних лет является снижение влияния занятости на ВВП, как показано на графике.

Соотнесение масштабов занятости населения в КНР за период 1991–2017 годов в разрезе первичного (сельское хозяйство), вторичного (промышленность) и третичного (услуги) секторов экономики представлено на рис. 4. Как видно из графика, за указанный период наблюдается осязаемое (с 400 млн чел. в 1991 году до 100 млн чел. в 2017 году) снижение масштабов занятости в аграрном секторе, а также значительное увеличение масштабов занятости в секторе услуг (с 100 млн чел. в 1991 году до 390 млн чел. в 2017 году).

На рис. 5 представлена динамика показателя величины ВВП от третичного сектора экономики (сектор услуг) в КНР за указанный период.

На графике отчетливо видно, что на протяжении последних 26 лет больший вклад в структуру ВВП обеспечивает именно третичный сектор, или сектор услуг, а его доля в объеме ВВП имеет тенденцию к увеличению. Таким образом, изменение структуры занятости, наряду с изменением масштабов ВВП в разрезе

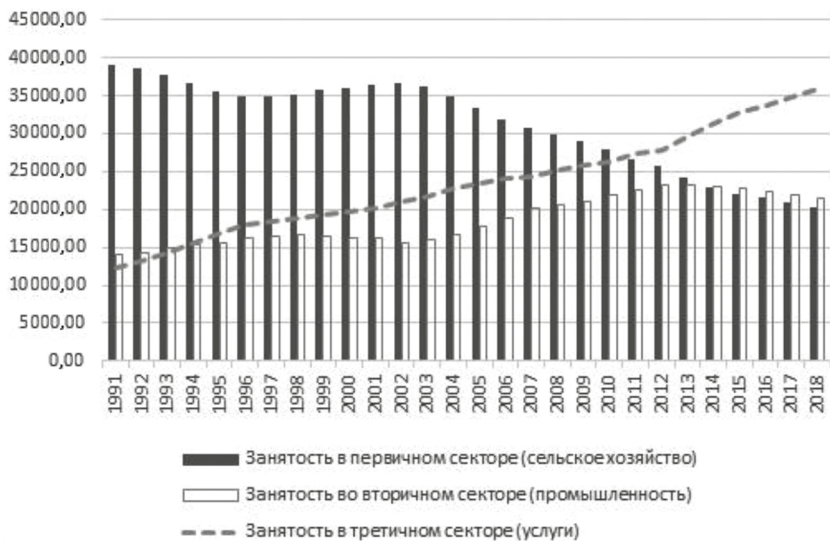


Рис. 4. Структура и динамика масштабов занятости в КНР в разрезе трех укрупненных секторов экономики за 1991–2017 годы

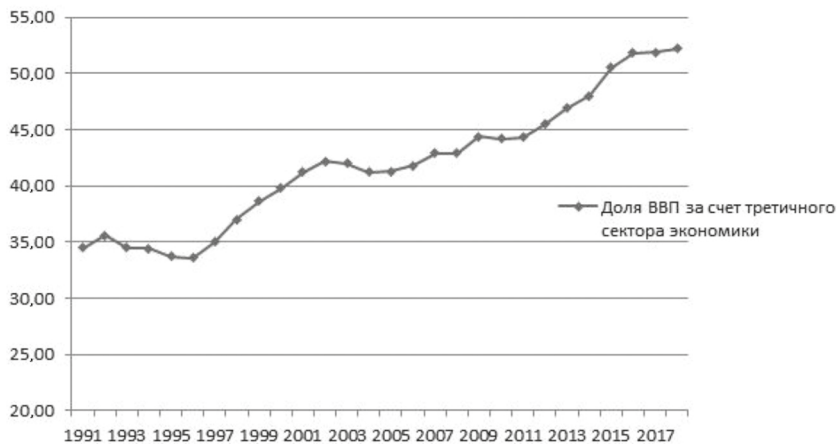


Рис. 5. Динамика ВВП третичного сектора экономики КНР, за 1991–2017 годы

отраслей, определяет изменение уровня производительности труда в данных секторах экономики.

Проведенный нами сравнительный анализ результатов исследования зависимости изменения ВВП в долях к предыдущему году от изменения уровня занятости населения в КНР в долях к предыдущему году за периоды с 1991 по 2000 год и с 1991 по 2017 год также подтверждает тенденцию ослабления влияния живого труда на величину ВВП. Так, при проведении корреляционно-регрессионного анализа зависимости роста ВВП от численности занятых по укрупненным сегментам экономики в КНР с 1991 по 2000 год значения множественного R-квадрата и R-квадрата составляют 0,5 и 0,258 соответственно, в то время как за период с 1991 по 2018 год данные показатели составляют уже 0,27 и 0,07 соответственно. Таким образом, можно наблюдать тенденцию снижения зависимости ВВП от занятости. Данный результат в сочетании с так называемой технологической безработицей, упомянутой выше, является следствием изменения структуры экономики, возрастания влияния технологического фактора и снижения влияния ресурса рабочей силы. Это подтверждается и конечным уравнением регрессии, которое имеет следующий вид:

$$y = -49,3X_1 - 25,1X_2 + 6,87X_3,$$

где X_1 — занятость в сельском хозяйстве,

X_2 — занятость в промышленности,

X_3 — занятость в секторе услуг.

Соответственно, трактовать данное уравнение можно как снижение ВВП при возрастании доли занятых в сельском хозяйстве и в промышленности.

Государственная политика повышения эффективности занятости в КНР как основа экономического развития

В КНР проблема перераспределения рабочей силы по секторам реализуется при участии и под контролем государства и сводится к содействию трудоустройству лиц, высвободившихся

в аграрном и промышленном секторе, в сфере услуг, в том числе и через повышение уровня профессионального образования занятых. Данная концепция была предложена действующим президентом КНР Си Цзиньпином и в рамках реализации концепций «новой нормы» и «реформы предложения», основные постулаты которой были озвучены в 2015 году в рамках 5-го пленума Центрального комитета Коммунистической партии Китая 18-го созыва, обозначившего пятилетний план развития экономики на 2015–2020 годы. Суть данной реформы состоит в изменении внутренней инфраструктуры экономики и, как следствие, в изменении структуры предложения труда в части «переброса» рабочей силы из первичного и вторичного секторов в сектор услуг посредством создания условий и предоставления населению возможностей для переобучения, освоения новых специальностей. Риски высвобождения рабочей силы из аграрного и промышленного секторов под влиянием научно-технического прогресса представляют собой на сегодняшний день одну из самых актуальных проблем китайской социальной политики. Повышение уровня занятости в сегменте услуг требует создания большого количества мест в данном секторе экономики. Следующей возникающей проблемой становится ситуация чрезмерно высокой дифференциации населения по уровню доходов. Разработка механизмов преодоления или смягчения данных рисков, разумное распределение благ среди населения являются одной из важнейших задач китайского правительства на сегодняшний день.

Согласно сообщению Государственного статистического управления (ГСУ) КНР, в 2018 году ВВП Китая превысил 90 трлн юаней. Объем инвестиций в основные фонды экономики вырос на 6% по сравнению с предыдущим годом. Среднедушевые доходы населения составили 28 228 юаней, что на 6,5% больше, чем в 2017 году. Потребительские расходы также увеличились на 6,2% и составили 19 853 юаней за год, что обусловило перспективы дальнейшего успешного развития китайской экономики в 2019–2020 годах. За 70 лет своей истории КНР достигла не только значительных успехов в области промышленности и сельского хозяйства, обеспечивая национальную безопасность страны и выступая мировым производителем многих потребительских това-

ров, но и существенного прогресса в освоении космоса, развитии транспортной инфраструктуры, медицины, биотехнологий, генетики и оборонной промышленности. Реализуя политику «Шести направлений стабилизации экономики», КНР осуществляет инвестиции, в том числе в изменение в сферах инфраструктурного строительства, развития передовых научно-технических отраслей, развития зеленых энергоресурсов и защиты окружающей среды. Одной из перспективных задач становится плавный перевод китайской экономики в так называемую экологическую цивилизацию. Мирный характер развития китайской экономики постоянно сталкивается с ужесточением политического противодействия США, проведением так называемых торговых войн, выражающихся в принятии дополнительных налогов и пошлин в отношении китайских товаров на американском рынке. Несмотря на такое государственное противодействие с США, китайский экспорт в эту страну увеличился за последние годы на 10% [6]. Огромные усилия и средства КНР вкладывает в развитие системы высшего образования. Объем экспорта китайских товаров и услуг в 2018 году составил 4,82 трлн долл. США [6], и эти средства нуждаются в эффективном инвестировании. С одной стороны, речь идет об устойчивом формировании внутреннего рынка КНР, значительном повышении материального и культурного уровня жизни большинства населения Китая. Немаловажное значение имеет также инвестирование капитала китайских компаний в экономику стран Африки и Азии, гуманитарная помощь, оказываемая в рамках соглашений ООН и стран блока АСЕАН. Открыв в 2013 году внутренний рынок страны для свободной международной торговли и создав двенадцать экспериментальных зон свободной торговли, правительство КНР 28 июля 2018 года утвердило «Особые меры по управлению доступом иностранных инвестиций на отечественный рынок» [6]. Таким образом, процесс внешней открытости развития китайской экономики носит многосторонний характер. КНР успешно создает экономическую систему открытого рыночного типа на платформе политического руководства экономикой коммунистической партии, конкурентного развития частных и государственных компаний внутри страны, использования преимуществ разделения труда и специализации отдельных отраслей

на самых передовых направлениях развития мировой экономики. Китайская культура в ее тысячелетнем развитии также является активным участником международного рынка услуг. Все сказанное выше обуславливает перспективы повышения эффективности занятости населения, что, в свою очередь, становится стабильной основой развития экономики КНР [7].

Обобщающий вывод

Сравнивая полученные результаты с ситуацией в Российской Федерации, следует отметить, что для нашей страны влияние занятости на ВВП имеет несколько иное значение в силу ряда факторов. По мнению авторов, к таким факторам относится также прежде всего искусственное создание предпосылок к недоиспользованию возможностей человеческого потенциала, что находит выражение как в экономически менее эффективных рабочих местах в сравнении с потенциальными, низком уровне заработных плат, как следствие — в снижении качества жизни населения.

Оценивая степень цифровизации в РФ и в КНР экономики, под которой в России принято понимать «преодоление цифрового неравенства», следует рассмотреть ряд показателей, в частности таких как уровень инвестиций в человеческий капитал, уровень экономической мобильности, уровень развитости сектора услуг. Приходится признать, что, несмотря на достаточно серьезные успехи в сферах образования и здравоохранения, обеим странам безусловно есть к чему стремиться. Так, если говорить о первичной цифровизации, выражающейся в формировании инфраструктуры, КНР и РФ вполне интегрированы в глобальную экономику, а в чем-то даже опережают мировые тренды. Однако в части вторичных признаков цифровизации, а именно характеристик использования цифровой инфраструктуры, и прежде всего в формировании профессиональных компетенций дела обстоят хуже. В частности, об этом говорит место обеих стран в международном рейтинге по показателю индекса человеческого развития: по итогам 2018 года РФ заняла 49-е место, а КНР только 85-е. При этом при попытке непосредственного сравнения взаимного влияния экономических факторов в нашей стране и КНР первой сложно-

стью стал различный подход к обработке статистических данных по занятости населения в КНР и РФ.

Говоря о перспективах развития экономики, по мнению авторов, представляется достаточно сложным делать какие-либо прогнозы с учетом влияния ряда факторов, как ожидаемых, так и стремительно и непредсказуемо входящих в нашу повседневную жизнь: техногенных и информационных — влияние внедрения в хозяйственные процессы новых технологий; угроз естественной среды — экологическая ситуация, эпидемии, остро обозначившие хрупкость самой человеческой жизни; экономических — убытки, риски бедности. Следствием всего является прогнозируемое ухудшение качества жизни населения в случае непринятия к учету новых реалий жизни и неразработки своевременных меры адаптации к ним.

При этом, по мнению авторов, наиболее предпочтительным сценарием развития ситуации как для КНР, так и для РФ стало бы не завышение занятости в отраслях низкой эффективности экономики, а путь естественной рыночной конкуренции и частично государственного регулирования, в частности путем введения безусловного базового дохода в качестве меры снижения социальных рисков, аналогично тому, как предлагается реализовать в ряде развитых стран мира. При этом можно отметить, что в КНР отчасти сценарий социальных выплат экспериментально реализовывался как мера борьбы с бедностью и повышения внутреннего спроса, однако, учитывая особенности и современный характер экономики наших государств, очевидно, что полноценно пойти по данному пути ни КНР, ни РФ пока не готовы.

Принимая во внимание тот факт, что экономика Поднебесной во многом опиралась и на советский опыт в своем становлении, важно подчеркнуть, что на сегодняшний день нашей стране в первую очередь во многом уделить внимание положительному примеру КНР и позаимствовать ее современный опыт в решении многих хозяйственных вопросов. Сотрудничество наших стран ожидаемо обоюдно интересно и экономически выгодно.

Литература

1. Большой экономический словарь: 26 500 терминов / под ред. А. Н. Азрилияна. 7-е изд., доп. М.: Ин-т новой экономики, 2007. 1472 с.
2. Шумпеттер Й. Теория экономического развития. М.: Директмедиа Паблшинг, 2008. 82 с.
3. Автономов В. С. История экономических учений: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2012. 784 с.
4. Шараев Ю. В. Теория экономического роста. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. 255 с.
5. Ирлык А. Закон Оукена — формула и содержание. URL: <https://nauka.club/ekonomika/zakon-okukena.html> (дата обращения: 30.03.2020).
6. Борох О. Н., Ломанов А. В. Си Цзиньпин меняет идеологию экономических реформ // Россия в глобальной политике. 2016. № 4. URL: <https://globalaffairs.ru/number/Kitaiskoe-predlozhenie-18238> (дата обращения: 30.03.2020).
7. Chow G. C., Li K.-W. China's Economic Growth: 1952–2010 // Economic Development and Cultural Change. 2002. Vol. 51 (1). P. 247–256. DOI: 10.1086/344158

Контактная информация:

М. Я. Кокшарова — старший преподаватель; koksharova_m@mail.ru

М. В. Мороз — аспирант 2-го курса; morozmaria95@mail.ru

М. О. Паньков — старший преподаватель; pankovmo@gmail.com

Чжан Данцин — студент бакалавриата 4-го курса; zdq_1217@foxmail.com

ANALYSIS OF THE MUTUAL INFLUENCE OF THE SCALE AND STRUCTURE OF EMPLOYMENT ON THE VALUE OF GROSS DOMESTIC PRODUCT: THE EXPERIENCE OF THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

M. Ya. Koksharova, M. V. Moroz, M. O. Pankov, Zhang Danqin

St. Petersburg State University of Economics,
21, ul. Sadovaya, St. Petersburg, 191023, Russian Federation

In this article, the authors have studied the experience of the labor market of the People's Republic of China, on the basis of which there was put forward and confirmed the hypothesis of the weakening of the relationship, derived by A. M. Okun, i.e. on the decrease in the degree of influence of the scale of employment of the population on the value of gross domestic product in the context of changes in the structure of demand for labor under the influence of the technological revolution. The authors have come to the conclusion that it is necessary to revise the state employment policy and measures to combat poverty in terms of developing mechanisms for retraining workers at the expense of the budget in order to expand their opportunities in the labor market, which would reduce the social risks of structural unemployment and deterioration in the quality of life of the population.

Keywords: gross domestic product, employment, structural unemployment, Okun's law, economic development, unconditional basic income, People's Republic of China.

References

1. *Big economic dictionary: 26,500 terms*. Ed. by A. N. Azrilian. 7th ed., suppl. Moscow, Institut novoi ekonomiki Publ., 2007. 1472 p. (In Russian)
2. Schumpetter J. *Theory of Economic Development*. Moscow, Directmedia Publishing, 2008. 82 p. (In Russian)
3. Avtonomov V.S. *History of economic doctrines: textbook*. Moscow, INFRA-M Publ., 2012. 784 p. (In Russian)
4. Sharaev Yu. V. *Theory of economic growth*. Moscow, HSE Publishing House, 2006. 255 p. (In Russian)
5. Irlyk A. *Okun's law — formula and substance*. Available at: <https://nauka.club/ekonomika/zakon-oukena.html> (accessed: 30.03.2020). (In Russian)
6. Borokh O.N., Lomanov A.V. Xi Jinping is changing the ideology of economic reforms. *Russia in global affairs*. 2016, no. 4. Available at: <https://globalaffairs.ru/number/Kitaiskoe-predlozhenie-18238> (accessed: 30.03.2020). (In Russian)
7. Chow G. C., Li K.-W. China's Economic Growth: 1952–2010. *Economic Development and Cultural Change*. 2002, vol. 51 (1), pp. 247–256. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511754234.021>

Authors' information:

M. Y. Koksharova — Senior Lecturer; koksharova_m@mail.ru

M. V. Moroz — 2nd year Postgraduate student; morozmaria95@mail.ru

M. O. Pankov — Senior Lecturer; pankovmo@gmail.com

Zhang Danqin — 4th year Bachelor student; zdq_1217@foxmail.com

ВЛИЯНИЕ ВВЕДЕНИЯ ИНСТИТУТА САМОЗАНЯТЫХ ГРАЖДАН НА РЫНОК ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

М. А. Науменко, К. К. Золотарев

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7-9

В статье поднимаются вопросы государственного регулирования такой категории населения, как самозанятые граждане, в рамках реализации концепции устойчивого развития. В частности, рассматривается, какие изменения уже сделаны и как это отразилось на рынке труда; исследуются плюсы и минусы тех или иных изменений, доказывается положительное влияние данного института на занятость на рынке труда. Актуальность темы исследования обусловлена активным реформированием института самозанятости в Российской Федерации.

Ключевые слова: самозанятые, трудовое право, налоговое право, концепция устойчивого развития, международные организации труда.

Введение

25 сентября 2015 года Генеральной ассамблеей ООН была принята Концепция устойчивого развития. Сущность данной концепции заключается в гармонизации общественных отношений. Концепция направлена на то, чтобы экономический рост перешел в устойчивое социальное развитие. При этом большое внимание уделяется защите прав человека в трудовых и квазитрудовых отношениях.

Как подчеркнул Генеральный секретарь ООН Антониу Гутерриш, принятием Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года мировые лидеры заявили о своей решимости избавить человечество от нищеты, сохранить процветающую планету для будущих поколений и построить мирное и открытое для всех общество, обеспечив тем самым достойные условия жизни для всех¹.

Обратимся к первым итогам реализации Концепции: «74. Работавшие в неформальном секторе чаще испытывают постоян-

¹ Доклад о Целях в области устойчивого развития. 2017 год. URL: https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2017/TheSustainableDevelopmentGoalsReport2017_Russian.pdf (дата обращения: 18.06.2020).

ную нехватку достойных рабочих мест и подвержены большему риску. В 2016 году в мире 61 процент работающих были заняты в неформальном секторе. Если не считать занятых в сельскохозяйственном секторе, то 51 процент всех работающих были заняты в неформальном секторе, причем доля мужчин (53 процента) была больше, чем доля женщин (46 процентов).

75. Анализ данных по 45 странам указывает на то, что разница в доходах по-прежнему сохраняется: в 89 процентах стран мужчины за час работы зарабатывают в среднем больше, чем женщины, при этом средняя разница в оплате труда мужчин и женщин составляет 12,5 процента.

76. В 2017 году общемировой уровень безработицы составил 5,6 процента, сократившись с зарегистрированного в 2000 году показателя в 6,4 процента, причем после 2009 года, когда он был равен 5,7 процента, он сокращался более медленными темпами. Вероятность остаться без работы у молодежи в три раза выше, чем у взрослого населения: в 2017 году уровень безработицы среди молодежи в мире составлял 13 процентов»².

В рамках реализации концепции устойчивого развития между Россией и Международной организацией труда была разработана и подписана Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017–2020 гг.³ Приоритетом данного сотрудничества является расширение возможностей занятости и повышение производительности труда. В частности, будут создаваться условия для формирования эффективно функционирующего рынка труда, снижение напряженности на рынке труда и развитие полной, продуктивной и стабильной занятости населения.

Особое значение приобретает стимулирование создания рабочих мест, совершенствование профессионального образова-

² Доклад Генерального секретаря о ходе достижения целей в области устойчивого развития. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2018/secretary-general-sdg-report-2018--RU.pdf> (дата обращения: 18.06.2020).

³ Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017–2020 гг. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=287810&fld=134&dst=100049,0&nd=0.2684799705204594706206100122065099> (дата обращения: 18.06.2020).

ния в соответствии с потребностями рынка труда и обеспечение рынка квалифицированной рабочей силой. В рамках Программы сотрудничества совместные действия партнеров (представители властей конкретного государства; представители профсоюзов, промышленников и предпринимателей; Международная организация труда) будут направлены на достижение следующих целей:

- 1) создание благоприятной среды для бизнеса, формирующей новые и модернизирующей неэффективные рабочие места, в том числе посредством снижения фискальной и административной нагрузок;
- 2) расширение возможностей занятости и самозанятости посредством содействия развитию предпринимательства, малых и средних предприятий;
- 3) развитие профессиональной ориентации, системы квалификаций и на этой основе дальнейшее совершенствование профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом потребностей рынка труда;
- 4) содействие занятости молодежи, в том числе в рамках международных проектов, финансируемых бизнесом;
- 5) внедрение современной системы оценки квалификаций;
- 6) повышение мобильности рабочей силы;
- 7) содействие переходу от неформальной занятости к формальной;
- 8) обеспечение доступности профессионального образования для лиц с ограниченными возможностями; создание условий, способствующих расширению возможностей их трудоустройства с учетом их потребностей и индивидуальных программ реабилитации;
- 9) расширение возможностей занятости с учетом новых форм занятости.

Полагаем, что основным локомотивом развития и реализации концепции устойчивого развития в Российской Федерации должен стать институт самозанятости, который повсеместно вводится по стране. Именно в условиях надвигающегося кризиса малый и средний бизнес необходимо поддерживать и делать на него ак-

цент, крупный же бизнес и так является более устойчивым благодаря накопленным фондам и субсидированию его крупных проектов государством.

Институт самозанятости в Российской Федерации

На сегодняшний день статус самозанятого до конца не определен, что неизбежно ведет к пробелу в правовом регулировании деятельности данной категории лиц, хотя, согласно статистике ФНС, уже насчитывается более 300 тысяч человек, зарегистрировавших данный статус. Существуют разнообразные подходы к регулированию деятельности самозанятых, обосновывается даже модель саморегулирования, согласно которой этот вид деятельности регулировать не надо. Среди основных подходов можно выделить: 1) регулирование деятельности по модели предпринимательства⁴; 2) регулирование деятельности по модели трудовых отношений [1].

С 1 января 2019 года в предпринимательской среде был введен так называемый налог на профессиональный доход (в рамках исследования рассматривается такая категория, как самозанятые, но необходимо отметить, что под специальный налоговый режим попадают некоторые категории индивидуальных предпринимателей) [2]. Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ содержит открытый перечень видов деятельности, за исключением видов деятельности, ведение которых требует обязательной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя в соответствии с федеральными законами, регулирующими ведение соответствующих видов деятельности (ч. 6 ст. 2)⁵. Однако следует допустить, что в дальнейшем

⁴ Статистика о представленных физическими лицами в налоговые органы уведомления об осуществлении деятельности по оказанию услуг физическим лицам для личных, домашних и (или) иных подобных нужд. URL: https://www.nalog.ru/rn77/related_activities/statistics_and_analytics/selfemployed/ (дата обращения: 18.06.2020).

⁵ Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход” в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)» // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/ (дата обращения: 18.11.2019).

законодатель может пойти по пути расширения списка видов деятельности, которые несовместимы со статусом самозанятого.

Статус самозанятого лица представляет собой специальный налоговый режим для лиц, прошедших регистрацию и получивших разрешение налогового органа на осуществление деятельности в качестве самозанятого гражданина. Согласно вышеназванному Федеральному закону от 27.11.2018 № 422-ФЗ, статус можно получить различными способами:

- через бесплатное мобильное приложение «Мой налог»;
- через кабинет налогоплательщика «Налогов на профессиональный доход» на сайте ФНС России;
- через уполномоченные банки;
- через Единый портал государственных и муниципальных услуг.

Таким образом, законодательное регулирование целенаправленно движется в сторону контроля за «самозанятостью». При этом законодателем в самом законе сформулирован запрет на внесение изменения в настоящий Федеральный закон в части увеличения налоговых ставок и (или) уменьшения предельного размера доходов, установленного п. 8 ч. 2 ст. 4 настоящего Федерального закона.

Переняв международный опыт, российский законодатель пошел по пути упрощения способов начала ведения собственного бизнеса. Все вышеперечисленные способы позволяют лицу, желающему получить статус самозанятого гражданина и начать собственный бизнес, решить вопрос в кратчайшие сроки, не прибегая к «устаревшему» бумажному варианту подачи документов в налоговый орган по месту планируемого ведения бизнеса.

Для уплаты налога самозанятые смогут использовать специально разработанное приложение, причем наличие чека при использовании приложением будет необходимым элементом.

Кроме шести- и четырехпроцентного налогового режима ФНС РФ предлагает самозанятым гражданам использовать налоговый вычет до 10 тысяч рублей. На официальном портале ФНС РФ указано, что при использовании налогового вычета при сумме заработка 2 400 000 рублей в год снижает налоговую ставку до 3 %

со сделок с физическими лицами и до 4 % со сделок с юридическими лицами. При этом налоговый вычет рассчитывается автоматически, и самозанятому нет необходимости производить подсчеты. Кроме того, ему не нужно беспокоиться о том, успеет ли он подать декларацию или нет, чтобы получить данный налоговый вычет, поскольку налоговый орган произведет все действия за него и предоставит ему налоговый вычет.

Проблемы института самозанятости в Российской Федерации

На сегодняшний день нет однозначного ответа на вопрос, как определять статус лица, если человек хочет совмещать два статуса: как наемного работника, так и самозанятого? Например, человек работает сначала восемь часов как учитель в средней школе, а потом хочет поработать еще два часа как репетитор или таксист. С точки зрения ФЗ от 27.11.2018 № 422-ФЗ, как писалось выше, человек может иметь только один статус. С точки зрения налоговой данное понимание проще, потому что все считается по двум налоговым ставкам — в 4 и 6 %. Но с точки зрения государства более выгодно было бы диверсифицировать данные платежи и собирать НДФЛ в 13 % с доходов, получаемых лицом с работы преподавателем, и 4 % с доходов, получаемых в качестве репетитора или таксиста, чем получать 6 и 4 %. Таким образом, в текущей редакции ФЗ можно признать недостаточно гибким и недостаточно подходящим под гражданский оборот.

Возможна ситуация, при которой работодатель, злоупотребляя правом, вообще снимает с себя все налоговые обязанности и перестает быть налоговым агентом лица, имеющего статус самозанятого. Таким образом, работодатель получает выгоду даже при повышении на 4–5 % зарплаты работнику, имеющего статус самозанятого.

Работник же не получает выгоды, поскольку ему необходимо не только пробивать чек от работодателя раз в месяц, но и отказаться от большого количества социальных гарантий, таких как повышенная пенсия, некоторых гарантий в рамках медицинского страхования жизни и здоровья, а также иных льгот, предусмотрен-

ных законодательством РФ. Однако есть и позитивные моменты для работника — за счет снижения налоговых отчислений работник становится все более конкурентноспособен на рынке труда. При равных навыках и умениях работодатели будут предпочитать нанимать того работника, за которого будет необходимо меньше платить налоговых платежей в бюджет РФ. Отметим, что у самозанятого лица остается возможность самостоятельно произвести отчисления в социальные фонды.

Повсеместное введение статуса самозанятого среди работников на некрупных предприятиях приведет к тому, что большая часть из перешедших на данную форму практически ничего не получит.

Со стороны государства введение такого статуса самозанятого лица также не является однозначным плюсом. В краткосрочной перспективе введение данного статуса по всей стране приведет к тому, что собираемость налогов повысится за счет того, что миллионы граждан занятых в теневой экономике, выйдут из тени и заплатят свои налоги. При этом на стадии введения данного статуса государство предоставляет возможность освободиться от уплаты налогов на срок до двух лет. Но можно предположить, что в будущем государство введет административную ответственность за осуществление деятельности без получения статуса самозанятого лица.

При всем текущем положительном эффекте от налоговой политики государство до сих пор считает, что оно только выиграет от введения данного статуса: что выйдут люди из теневого сектора, что они уплатят налоги в бюджет. При этом социальные гарантии самозанятого не проработаны, что в дальнейшем приведет к неблагоприятным последствиям для самозанятых и, как следствие, повлечет возврат в теневой сектор экономики.

Полагаем, что в статус самозанятых прежде всего будут переходить работники, которые уже и так осуществляют свою деятельность открыто для государства и уплачивают не только гораздо более высокие налоги, но и производят отчисления в социальные фонды. При переходе в данный статус многие из них просто перестанут производить отчисления в социальные фонды. Учитывая систему работы фондов, можно спрогнозировать кризис при мас-

совом исходе платежей. При остающейся неизменной потребности в определенной сумме денег фонды с каждым месяцем будут получать все меньше и меньше, что может впоследствии привести к системному кризису.

При этом есть риск того, что граждане, которые в настоящий момент заняты в теневом секторе экономики, не перейдут в статус самозанятых граждан или их количество окажется незначительным.

Для противодействия данной угрозе законодатель предложил переквалифицировать в трудовые отношения деятельность самозанятых, работающих на старых предприятиях или только на одного работодателя.

Выводы и предложения

На основании всего вышесказанного следует сделать несколько выводов:

1. Исходя из разъяснений налоговых органов, возможна переквалификация деятельности самозанятого гражданина в трудовую деятельность, если самозанятый осуществляет ее только у одного работодателя.
2. Настоящее регулирование самозанятости приведет, скорее всего, к тому, что люди, которые и так раньше были задействованы в теневом секторе экономики, так и продолжают там оставаться. В данный статус прежде всего будут переходить только уже работающие открыто для налоговых органов люди, которые уплачивают НДФЛ и сборы в социальные фонды. Работодатели, потратив сравнительно небольшие деньги на открытие двух новых юридических лиц, получают необоснованные выгоды от перевода своих сотрудников в статус самозанятых граждан.
3. При фрагментарном (гибком) регулировании возможны злоупотребления, в частности принуждение работников по трудовому договору к переходу в статус самозанятого.

Мы предлагаем ввести для работодателей и самозанятых дополнительный минимальный сбор в 1% от суммы вознаграждения, полученной самозанятым лицом [3].

Из рассмотрения статуса самозанятого лица на рынке труда можно предположить, что все большее число работников будут заинтересованы в данном статусе.

Отметим наличие существенных пробелов в регулировании деятельности самозанятых граждан в Российской Федерации, прежде всего в рамках института социального страхования. При этом прослеживается тенденция повсеместного внедрения института самозанятости, из чего можно сделать вывод о том, что законодатель продолжит реформирование данной отрасли.

Подводя итоги исследования, отметим необходимость проводить сбалансированные правовые нововведения: акцент должен ставиться не только на реформе налогообложения, но и на введении института социальных гарантий самозанятого.

Литература

1. Коркин А. Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы. М.: Инфотропик Медиа, 2013. 208 с.
2. Трудовое право России: учеб. для акад. бакалавриата: в 2 т. / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. 8-е изд., перераб и доп. М.: Юрайт, 2018. Т. 1. 231 с.
3. Науменко М. А., Золотарев К. К. Социальное обеспечение самозанятых граждан // Vox Juris. 2019. Вып. 2. С. 237–240.

Контактная информация:

М. А. Науменко — студент магистратуры 1-го курса;

mnaumenko1005@gmail.com

К. К. Золотарев — студент магистратуры 1-го курса;

k.k.zolotarev@gmail.com

THE IMPACT OF INTRODUCING THE INSTITUTION OF SELF-EMPLOYED CITIZENS ON THE LABOR MARKET IN THE RUSSIAN FEDERATION

M. A. Naumenko, K. K. Zolotarev

St. Petersburg State University,

7-9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

The article raises issues of state regulation of such a category as self-employed citizens in the framework of the concept of sustainable development. In particular, what changes have already been made and how this has affected the

labor market; The pros and cons of various changes are examined. The relevance of the research topic is due to the active reform of the institution of self-employment in the Russian Federation.

Keywords: self-employed, labor law, tax law, concept of sustainable development, international labor organizations.

References

1. Korkin A.E. *Atypical labour relations: loan labour, telework and work on call: legal nature, foreign legislation and Russian perspectives*. Moscow, Infotropik Media Publ., 2013. 208 p. (In Russian)
2. *Labour Law of Russia: textbook*. In 2 vols. Gen. eds E. B. Khokhlov, V. A. Safonova. 8th ed., rev. and exp. Moscow, Iurait Publ., 2018. Vol. 1. 231 p. (In Russian)
3. Naumenko M. A., Zolotarev K. K. Social security of the self-employed citizens. *Vox Juris*. 2019, no. 2, pp. 237–240. (In Russian)

Authors' information:

M. A. Naumenko — 1st year Master student; mnaumenko1005@gmail.com

K. K. Zolotarev — 1st year Master student; k.k.zolotarev@gmail.com

ВОВЛЕЧЕНИЕ В ВОЛОНТЕРСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖИ

В. А. Устелёмов

Санкт-Петербургский государственный университет
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7-9

В данной научной статье рассматриваются способы привлечения и организация эффективного труда волонтеров как драйвера профессионального развития молодежи. В рамках исследования обоснована социальная значимость добровольчества. Проведен обзор действующих волонтерских практик, которые призваны повысить эффективность созидательной работы волонтеров. Описаны способы нематериального поощрения активных добровольцев. Выявлен социальный эффект, получаемый волонтерами в процессе созидательной деятельности. Определены возможности профессионального развития потенциальных волонтеров и установлены барьеры, препятствующие вовлечению граждан в добровольческую деятельность. Рассмотрены существующие меры поддержки волонтерской деятельности и предложены новые практики, реализация которых укрепит престиж добровольчества.

Ключевые слова: волонтер, добровольчество, социальная активность, профессиональное развитие, мотивация, труд.

Введение

Развитие волонтерского движения — одно из приоритетных направлений государственной молодежной политики. Стремительный рост численности добровольческих движений и социальной значимости исполняемых ими функций фактически превращает волонтерскую деятельность в мощный социальный лифт. Возрастающая специализация волонтерского труда и закрепление определенного функционала за каждым из добровольцев увеличивает необходимость повышения качества волонтерской деятельности и поиска новых способов мотивации волонтеров на долговременной основе.

В последнее время добровольчеству уделяется много внимания со стороны видных ученых и практикующих специалистов. Среди них можно отметить работы Е. С. Азаровой [1], А. Б. Бархаева [2; 3], Н. Е. Беляевой [4], Е. В. Богдановой [5], Л. В. Вандышевой [6], И. Н. Григорьевой [7], Кудринской Л. А. [8], Л. П. Конвисаревой [9], И. В. Мерсияновой [10–12], Т. А. Садчиковой [13],

А. Ю. Сунгурова [14], Л. Е. Сикорской [15], М. В. Шакуровой [16], В. В. Щербина [17], М. Флямера, В. Н. Якимца [18], Л. И. Якобсона [19], М. С. Яницкого [20] и др. В них подробно отмечается влияние добровольческой деятельности на развитие активности молодежи. Опираясь на существующие научные труды, автор проводит собственное исследование, посвященное выявлению условий эффективного труда и перспективных способов вовлечения волонтеров в социально значимую деятельность.

Описание методики исследования

При подготовке научной статьи использовалась следующая методологическая база: системный анализ, классификация, дедукция, научное обобщение, социологические опросы, изучение тематических и справочных источников информации, а также личные наблюдения автора, основанные на практическом опыте добровольчества. Чтобы определить наиболее действенные способы мотивации волонтерской деятельности, воспользуемся результатами социологических опросов. По данным ВЦИОМ, 48 % опрошенных занимаются волонтерством с целью досуга и получения нового опыта, 47 % — с целью профессионального развития и развития карьеры. Для 26 % мотивацией выступает возможность решить общие проблемы, для 26 % — потребность в общении и солидаризации, для 17 % — желание реализовать свои убеждения и ценности¹. Кроме того, при определении способов мотивации важно учитывать профессионально-возрастной состав волонтеров.

Результаты исследования

Эффективные способы вовлечения добровольцев

По информации Роспатриотцентра, подведомственной организации Росмолодежи, в стране насчитывается около 5,3 млн волонтеров (около 3 % населения России). Результаты проведенных

¹ Востребованность мер нематериального поощрения волонтерства / ВЦИОМ. М., 2017. С. 6. URL: <https://docplayer.ru/61822249-Vostrebovannost-mer-nematerialnogo-pooshchreniya-volonterstva-moskva-2017.html> (дата обращения: 15.01.2020).

опросов ВЦИОМ показали, что 22 % среди них составляют молодые люди 18–24 лет². Как правило, это студенты, а также работающая молодежь, желающая иметь возможность для развития новых навыков. Подходящим стимулом для осуществления ими регулярной волонтерской деятельности станет обеспечение возможности для бесплатного повышения квалификации, участия в профессиональных тренингах, посещения лекций известных спикеров, льготного доступа на тематические форумы и конференции [21].

Более трети молодых волонтеров — учащиеся. Этим добровольцам часто требуется подтверждать свою волонтерскую деятельность для получения льгот при поступлении в учебные заведения, начислении повышенной стипендии, сбора портфолио для участия в конкурсах, составления резюме и поиске первого места работы. Значит, отличным стимулом их удержания в добровольческой сфере будет учет достижений и регулярная выдача документов, которые смогли бы подтвердить их социально значимую деятельность на благо общества. В связи с этим предстоит регулярно фиксировать достижения и работу добровольцев в волонтерских книжках и специализированных системах (например, АИС «Молодежь России») [22].

Немало среди волонтеров и людей, стремящихся заявить о себе, найти работу в некоммерческой сфере, получить профессиональные награды или личные рекомендации экспертов. Поэтому необходимо периодически поощрять наиболее отличившихся добровольцев и предоставлять им возможности для профессионального роста. Эффективным стимулом стало учреждение медали за добровольческую деятельность в Петербурге, а также чествования лучших добровольцев на ежегодных форумах (Международный форум добровольцев, «Доброфорум», «Форма добра»). Впоследствии стоит также предусмотреть выдачу индивидуальных премий и специальных благодарностей от высшего руководства страны / профильных органов власти, ответственных за развитие добровольчества в стране. Указанные меры позволят определить

² Инициативный всероссийский опрос ВЦИОМ проведен 18–19 июня 2011 г. Опрошено 1600 человек в 138 населенных пунктах в 46 областях, краях и республиках России. Статистическая погрешность не превышает 3,4 %. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=111713> (дата обращения: 15.01.2020).

лучших представителей добровольчества, которые могут быть рекомендованы в кадровый резерв [23].

Отдельное внимание следует обратить на серебряных волонтеров старше 50 лет. Эти люди еще сохраняют бодрость и энергию, хотя уже не всегда имеют возможность трудиться по избранной профессии. Как правило, это опытные специалисты, умеющие общаться с людьми, преподавать и выполнять специальные задачи. И для них очень важно не терять социальной активности, иметь возможность участвовать в жизни страны и продолжать приносить пользу людям. Помочь реализовать их трудовые навыки помогут программы мобильности, благодаря которым пенсионеры смогут отправиться в другой регион или страну, попробовать себя в новых сферах.

Среди людей всех возрастов найдется немало любителей ярких впечатлений и бесплатных развлечений. Привлечь эту категорию в волонтерство и сотрудничать с ними на регулярной основе поможет разработка мотивационной программы — бонусов, включающих подведение итогов, по результатам которых проводится розыгрыш подарков, выдачу бесплатных билетов в театр, на концерты или спортивные матчи. Также волонтеры будут рады продолжать свой труд в обмен на брендированную экипировку и сувенирную продукцию, которую часто могут предоставить партнеры и организаторы мероприятия. Главное, чтобы система бонусов работала постоянно и учитывала реальные достижения, активность и затраченное время добровольцев [24].

Конечно, в добровольчестве всегда найдутся альтруисты, готовые работать за «спасибо» или добрую улыбку. Для них очень важно видеть результат своей работы, получать живой отклик и чувствовать, что они работают на благо людей. Именно поэтому координаторам мероприятий так важно отчитываться об оказанной помощи, говорить о полученных результатах и подчеркивать их связь с непосредственной работой волонтеров. Осознание собственной значимости и эффективности позволят добровольцам получать искреннее удовлетворение от проделанной работы, а значит, стремиться как можно чаще совершать добрые дела.

Кроме того, эффективность работы волонтеров и их дальнейшая мотивация регулярно трудиться на определенной позиции

зависят от увлекательности выполняемой деятельности, соответствия интересам и позитивной атмосферы в команде. Поэтому, подбирая функционал, важно учитывать интересы и способности добровольцев, их профессиональные навыки, потребность в общении и новых знакомствах. При этом следует отмечать отдельных добровольцев и закреплять за ними конкретные задачи, которые они выполняют наиболее успешно. Другим же, наоборот, эффективнее постоянно менять круг задач, осуществлять ротацию локаций и отделов, перемещаться между командами, тщательно отслуживая их деятельность и собирая обратную связь с каждого мероприятия. Получение честных отзывов об условиях труда и сервиса устранил неизбежно возникающие в процессе работы проблемы и обеспечит достойные условия труда волонтеров, что позволит им получать максимальное удовлетворение от своей работы, а значит, и помогать на регулярной основе [25].

Формирование единой системы государственной поддержки добровольчества

В последнее время вводятся новые меры поддержки волонтерской деятельности. Растут суммы грантовой поддержки волонтерских инициатив, проводятся конкурсы социальных практик некоммерческих организаций и центров добровольчества, открываются коворкинги, где люди с добрым сердцем могут обсудить свои идеи в кругу единомышленников. К сожалению, в стране до сих пор отсутствует слаженная законодательная база, регламентирующая деятельность добровольцев. Это затрудняет поиск возможностей для профессионального роста и развития добровольцев, вносит сложности в процесс отбора, обучения и мобильности волонтеров. Остаются открытыми и вопросы создания инфраструктуры, позволяющей осуществлять волонтерскую деятельность в регионах на постоянной основе³.

³ Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171835/ (дата обращения: 15.01.2020).

В сложившейся ситуации наиболее перспективным решением мне видится формирование единой информационной и законодательной системы, слаженная работа которой позволит создать необходимые предпосылки для дальнейшего развития волонтерства. Так, одним из главнейших шагов может стать учет волонтерского опыта в трудовых книжках при приеме на работу, а также внедрение федеральных льгот при поступлении в учебные заведения. Указанные способы поддержки уже активно используются многими университетами и работодателями, но нет единой системы, которая позволила бы гарантировать преимущества за подтвержденную волонтерскую деятельность. Внедрение подобной практики во всех регионах и на единых условиях для всех учебных заведений могло бы существенно укрепить престиж добровольчества и сделать его регулярным не только среди людей с социально ориентированным мышлением, но и среди всех категорий граждан, независимо от региона проживания и местного законодательства.

Заключение

Волонтерская деятельность все чаще становится драйвером социально значимых изменений в современном обществе. Это обусловило необходимость в созидательной активности молодых добровольцев, которые заинтересованы в получении нового профессионального опыта.

Для эффективной организации труда и определения позиций волонтеров важно учитывать несколько аспектов: возраст, интересы, профессиональные навыки, индивидуальные ожидания. Развивать регулярные партнерские отношения с активистами помогут различные способы нематериального поощрения: оценка социальной значимости деятельности волонтеров, учет их индивидуальных достижений и поддержка личных инициатив, получение нового практического опыта и исполнение ответственных поручений, бесплатное обеспечение досуга, предоставление доступа на закрытые мероприятия и льгот при поступлении в вузы, учреждение государственных наград в сфере добровольчества, выдача кадровых рекомендаций.

Чтобы обеспечить дальнейшее развитие добровольчества, России предстоит сформировать развитую инфраструктуру и единую информационную и законодательную систему поддержки волонтерской деятельности. Реализация федеральных государственных программ, утвержденных в Концепции развития добровольчества в Российской Федерации до 2025 г.⁴ и расширение продуктивного сотрудничества с образовательными учреждениями и крупными работодателями мотивирует молодежь активнее вступать в ряды добровольцев и позволит им получить дополнительные возможности для профессионального роста. А содействие в реализации волонтерских инициатив поможет использовать прогрессивные идеи молодых активистов на благо общества, что заложит благоприятные условия для подготовки эффективных специалистов, умеющих решать актуальные задачи XXI века.

Литература

1. *Азарова Е. С.* Психологические детерминанты и эффекты добровольческой деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2008. 20 с.
2. *Бархаев А. Б.* Социально-психологические условия вовлечения волонтеров в деятельность общественных организаций: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2010. 24 с.
3. *Бархаев А. Б.* Отношение студенческой молодежи к участию в волонтерском движении // Социология образования. 2008. № 12. С. 85–97.
4. *Беляева Н. Е.* Добровольческая (волонтерская) деятельность в библиотеке // Культура, наука и искусство — современные векторы развития вуза культуры: материалы Междунар. науч.-практ. конф., г. Орел, 15–16 марта 2018 г. Орел: Орлов. гос. ин-т культуры, 2018. С. 45–47.
5. *Богданова Е. В.* Формирование субъектной позиции студентов в волонтерской деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Кострома, 2010. 21 с.
6. *Вандышева Л. В.* Волонтерская деятельность как средство организации работы с ресурсами социальной поддержки людей с ограниченными возможностями в общественной организации // Вестник Самарского государственного университета. 2009. № 5. С. 130–134.
7. *Григорьев И. Н.* Волонтерская деятельность как основа формирования гражданской активности молодежи. Тамбов: Бизнес-Наука-Общество, 2011. 191 с.
8. *Кудринская Л. А.* Добровольческий труд: опыт теоретической реконструкции: автореф. дис. ... д-ра социол. наук. М., 2006. 29 с.

⁴ Распоряжение Правительства РФ от 27.12.2018 № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в РФ до 2025 г.» // Гарант.ру. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72039562/> (дата обращения: 16.01.2020).

9. *Конвисарева Л. П.* Волонтерское движение как фактор развития социальной активности молодежи: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Кострома, 2006. 22 с.
10. *Мерсиянова И. В.* Факторы вовлеченности россиян в добровольческую деятельность // Эмпирические исследования гражданского общества. 2011. № 2. С. 39–45.
11. Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации: учеб. пособие / под ред. И. В. Мерсияновой. М.: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2018. 198 с.
12. *Мерсиянова И. В.* Участие россиян в волонтерской деятельности / Центр исследований гражданского общества и некоммерческого сектора ВШЭ. М., 2019. URL: https://blagosfera.ru/wp-content/uploads/2019/05/И.Мерсиянова_Волонтерство.pdf (дата обращения: 15.01.2020).
13. *Садчикова Т. А.* Формирование гражданской ответственности старшеклассников в процессе волонтерской деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Тамбов, 2009. 26 с.
14. *Сунгуров А. Ю.* Модели взаимодействия структур гражданского общества и органов власти: российский опыт. Основы, принципы и механизмы межсекторного социального партнерства в России: автореф. дис. ... д-ра социол. наук. СПб., 2002.
15. *Сикорская Л. Е.* Добровольческая деятельность как сфера социализации молодежи / под ред. В. А. Ситарова. М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2009. 312 с.
16. *Шакурова М. В.* Методика и технология работы социального педагога: учеб. пособие для студентов высших учебных заведений. 4-е изд. М.: Академия, 2007. 272 с.
17. *Щербина В. В., Садовникова Л. Б.* Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами: (Подбор, расстановка, рациональное использование) / отв. ред. Н. А. Победа; АН МССР, Отд. философии и права. Кишинев: Штиинца, 1989. 148 с.
18. *Либоракина М., Флямер М., Якимец В.* Социальное партнерство: Заметки о формировании гражданского общества в России. М.: Шк. культур. политики, 1996. 115 с.
19. *Мерсиянова И. В., Якобсон Л. И.* Общественная активность населения и восприятие гражданами условий развития гражданского общества / предисл. Я. И. Кузьмина. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. 220 с. (Сер. «Мониторинг гражданского общества». Вып. I).
20. *Яницкий О. Н.* Волонтеры: гражданские и государственные // Социологическая наука и социальная практика. 2014. № 1. С. 71–89.
21. *Красавина Е. В., Горлова Н. И.* Мотивационные аспекты участия молодежи в волонтерской деятельности // Инновационное развитие: потенциал науки и современного образования: сб. ст. междунар. науч.-практ. конф.: в 3 ч. Ч. 3. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. С. 224–227.
22. *Хуснутдинова З. А., Сафина Э. Н., Гареева Г. Р., Кабиров Т. Р.* Молодежное добровольческое движение: факторы развития, условия привлечения и удержа-

- ния волонтеров // Педагогический журнал Башкортостана. 2017. № 3 (70). С. 118–124.
23. *Бабина Т. В.* Методы оценки социальной и экономической эффективности добровольческой деятельности // Проблемы эффективного использования научного потенциала общества: сб. ст. по итогам междунар. науч.-практ. конф.: в 3 ч. Ч. 3. Уфа: Агентство международных исследований, 2018. С. 43–45.
 24. *Певная М. В.* Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. 434 с.
 25. Методические рекомендации по работе с волонтерами (добровольцами) для руководителя организации / под ред. Т. Н. Арсеньевой. М., 2017. 53 с. URL: https://depos.admhmao.ru/upload/iblock/b4d/Methodicheskie-rekomendatsii-porabote-s-volontyerami-_dobrovoltsami_-dlya-rukovoditelya-organizatsii.pdf (дата обращения: 15.01.2020).

Контактная информация:

В. А. Устелёмов — студент 1-го курса магистратуры; vlad19940620@mail.ru

INVOLVEMENT IN VOLUNTEERING AS AN EFFECTIVE WAY OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF YOUTH

V. A. Ustelemov

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

This scientific article discusses ways to attract and organize the effective work of volunteers as drivers of the professional development of youth. The social significance of volunteering is substantiated in the framework of the study. A review of volunteer practices that are designed to increase the effectiveness of the creative work of volunteers. Methods of intangible promotion of active volunteers are described. The social effect obtained by volunteers in the process of creative activity is revealed. The possibilities of professional development of potential volunteers are identified and barriers are established that impede the involvement in volunteer activities. Existing measures of supporting volunteer work are reviewed and new practices are proposed that will enhance the prestige of volunteering.

Keywords: volunteer, social activity, professional development, motivation, youth, labor.

References

1. Azarova E. S. *Psychological determinants and effects of volunteerism: abstract PhD thesis.* Khabarovsk, 2008. 20 p. (In Russian)
2. Barkhaev A. B. *Socio-psychological conditions for the involvement of volunteers in the activities of public organizations: abstract PhD thesis.* Moscow, 2010. 24 p. (In Russian)

3. Barkhaev A. B. The attitude of student youth to participation in the volunteer movement. *Sociology of education*. 2008, no. 12, pp. 85–97. (In Russian)
4. Belyaeva N. E. Volunteer activities in the library. *Culture, science and art — modern vectors of development of the university of culture: materials of the International scientific and practical conference*. Oryol, March 15–16, 2018. Oryol, Oryol State Institute of Culture, 2018. P.45–47. (In Russian)
5. Bogdanova E. V. *Formation of the subjective position of students in volunteer activities: abstract PhD thesis*. Kostroma, 2010. 21 p. (In Russian)
6. Vandysheva L. V. Volunteering as a means of organizing work with resources of social support for people with disabilities in a public organization. *Bulletin of the Samara State University*. 2009, no. 5, pp. 130–134. (In Russian)
7. Grigoriev I. N. *Volunteer activity as the basis for the formation of civic engagement of youth*. Tambov, Biznes-Nauka-Obshchestvo Publ., 2011. 191 p. (In Russian)
8. Kudrinskaya L. A. *Volunteer work: the experience of theoretical reconstruction: abstract Dr. Sci. thesis*. Moscow, 2006. 29 p. (In Russian)
9. Konvisareva L. P. *Volunteer movement as a factor in the development of social activity of youth: abstract PhD thesis*. Kostroma, 2006. 22 p. (In Russian)
10. Mersiyanova I. V. Factors of Russians' involvement in volunteerism. *Empirical studies of civil society*. 2011, no. 2, pp. 39–45. (In Russian)
11. *Assessment of the economic and social efficiency of volunteerism: methodological approaches and problems of implementation: textbook*. Ed. by I. V. Mersiyanova. Moscow, HSE Publishing House, 2018. 198 p. (In Russian)
12. Mersiyanova I. V. *Participation of Russians in volunteer activities*. Moscow, 2019. Available at: https://blagosfera.ru/wp-content/uploads/2019/05/И.Мерсиянова_Волонтерство.pdf (accessed: 15.01.2020). (In Russian)
13. Sadchikova T. A. *Formation of civic responsibility of high school students in the process of volunteering: abstract PhD thesis*. Tambov, 2009. 26 p. (In Russian)
14. Sungurov A. Yu. *Models of Interaction between Civil Society Structures and Authorities: Russian Experience. Foundations, principles and mechanisms of intersectoral social partnership in Russia: abstract Dr. Sci. thesis*. St. Petersburg, 2002. (In Russian)
15. Sikorskaya L. E. *Volunteering as a sphere of youth socialization*. Ed. by V. A. Sitarova. Moscow, Moscow University for the Humanities Publ., 2009. 312 p. (In Russian)
16. Shakurova M. V. *Methodology and technology of work of a social teacher*. 4th ed. Moscow, Akademiia Publ., 2007. 272 p. (In Russian)
17. Shcherbina V. V., Sadovnikova L. B. *Sociological and psychological support for work with personnel: (Selection, placement, rational use)*. Ed. by N. A. Pobeda. Chisinau, Shtiintsa, 1989. 148 p. (In Russian)
18. Liborakina M., Flamer M., Yakimets V. *Social partnership: Notes on the formation of citizens. islands in Russia*. Moscow, Shkola kul'turnoi politiki Publ., 1996. 115 p. (In Russian)
19. Mersiyanova I. V., Yakobson L. I. *Public activity of the population and citizens' perception of the conditions for the development of civil society*. Foreword by Ya. I. Kuzminov. Moscow, HSE Publishing House, 2007. 220 p.
20. Yanitskiy O. N. Volunteers: civil and state. *Sociological science and social practice*. 2014, no. 1, pp. 71–89. (In Russian)

21. Krasavina E. V., Gorlova N. I. Motivational aspects of youth participation in volunteer activities. *Innovative development: the potential of science and modern education: collection of articles of international scientific-practical conference*. In 3 pts. Pt. 3. Penza, ICNS “Nauka i Prosveshchenie” Publ., 2018, pp. 224–227. (In Russian)
22. Khusnutdinova Z. A., Safina E. N., Gareeva G. R., Kabirov T. R. Youth volunteer movement: development factors, conditions for attracting and retaining volunteers. *Pedagogical journal of Bashkortostan*. 2017, no. 3 (70), pp. 118–124. (In Russian)
23. Babina T. V. Methods for assessing the social and economic efficiency of volunteerism. *Problems of effective use of the scientific potential of society: collection of articles according to the results of the international scientific-practical conference*. In 3 pts. Pt. 3. Ufa, Agentstvo mezhdunarodnykh issledovaniy Publ., 2018, pp. 43–45. (In Russian)
24. Pevnaya M. V. *Volunteering management: international experience and local practices*. Ekaterinburg, Ural University Publ., 2016. 434 p. (In Russian)
25. *Methodical recommendations for working with volunteers for the head of the organization*. Ed. by T. N. Arsenyeva. Moscow, 2017. 53 p. Available at: https://depos.admhmao.ru/upload/iblock/b4d/Metodicheskie-rekomendatsii-po-rabote-s-volontyerami-dobrovoltsami_-dlya-rukovoditelya-organizatsii.pdf (accessed: 15.01.2020). (In Russian)

Authors' information:

V. A. Ustelemov — 1st year Master student; vlad19940620@mail.ru

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ЭКСПАТОВ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ

А. С. Степанова

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7-9

В результате трансформаций современного рынка труда вопрос формирования интернационального штата сотрудников становится все более актуальным для российских и международных компаний. Исследование, основанное на теории аккультурационных стратегий Дж. Берри, направлено на анализ следующего исследовательского вопроса: какая адаптационная стратегия является наиболее эффективной с точки зрения следования компании стратегии устойчивого развития? Результатом исследования становится вывод о наличии двух наиболее популярных стратегий адаптации, которым предпочитают следовать экспаты, — стратегия сепарации и стратегия интеграции. В то время как стратегия интеграции представляет собой наиболее эффективную стратегию с позиции компании и сотрудника, стратегия сепарации хоть и не препятствует самореализации инокультурного сотрудника на рабочем месте, но не всегда является обоюдовыгодной стратегией для компании и работника.

Ключевые слова: рынок труда, экспаты, российские компании, социокультурная адаптация, поведенческие стратегии.

Введение

В век глобализации рынок труда приобретает все новые формы. Трансформация трудовых отношений связана с рядом факторов, и трудовая миграция — один из них. Современные успешные компании часто имеют интернациональный штат сотрудников. Стратегия устойчивого развития — это стратегия, целью которой является планомерная непрерывная трансформация компании на пути к успеху. Следование стратегии устойчивого развития подразумевает установление долгосрочных целей, направленных на повышение эффективности компании в экономическом, социальном и экологическом контекстах. Реализация данной стратегии означает наличие четкой тактики совершения конкретных действий и установления непрерывной внутренней и внешней коммуникации и отчетности компании.

В рамках исследования стратегии устойчивого развития компании актуальность анализа привлечения иностранных специалистов к работе в российских компаниях обусловлена прежде всего

их значимой ролью в обмене профессиональным опытом и в развитии ориентации компании не только на российский, но и на международный рынок. Для понимания перспектив привлечения экспатов в российские компании представляется важным исследовать социокультурные аспекты адаптации высококвалифицированных трудовых мигрантов на новом рабочем месте. Таким образом, целью исследования является анализ практики привлечения экспатов в российские компании с позиции адаптационных стратегий, формируемых ими в новом социокультурном пространстве.

Методология представленного анализа основывается на собственном диссертационном исследовании автора на соискание степени кандидата наук «Социокультурная обусловленность формирования стратегий адаптации иностранных специалистов высокой квалификации в Санкт-Петербурге» [1]. Исследование представляет собой анализ адаптационных стратегий с позиции социологии культуры и социокультурных процессов. Основными методами исследования были глубинное интервью и анкетный опрос иностранных специалистов высокой квалификации, работающих в компаниях различного типа в Санкт-Петербурге. Для первичного понимания проблематики и для формирования анкеты для опроса в первую очередь было проведено несколько глубинных интервью с иностранными специалистами. Интервью показали необходимость изучения вопроса социокультурной адаптации экспатов, а также важность анализа роли таких сотрудников в процессе реализации намеченных целей компаний. Интервью также позволили сформировать разделы анкетного опроса и выявить значимые для дальнейшего исследования точки. Структура анкетного опроса строится согласно структуре гайда интервью, тогда как разделы анкеты включают закрытые и открытые вопросы, соотносимые с вопросами интервью и классификацией социокультурных стратегий адаптации. Подобный способ структурирования анкетного опроса позволяет систематизировать обработку и анализ данных, а также выявить случайные ответы благодаря внедрению проверочных вопросов в гайд интервью и анкетный опросник.

Исследование построено на нескольких теоретических основаниях — в большой степени на модели «стратегий аккультура-

ции» кросс-культурного психолога и социолога культуры Дж. Берри [2]. Для анализа были выбраны не только работы самого автора подхода и работы его коллег (Д. Сэм [3], Г. Марин [4], С. Вард [5] и др.), но и статьи отечественных социологов современности, положивших в основу своих исследований модель «аккультурационных стратегий»: П. Кивисто [6], О. В. Красильниковой [7], Е. В. Казарцевой [8], М. С. Савоскул [9] и др. Данная теория позволяет изучить адаптацию системно, выявить стратегии на основе конкретных параметров, проклассифицировать их. Согласно теории, существует четыре основных стратегии мигранта, попавшего в иную социокультурную среду: интеграция, ассимиляция, сепарация и маргинализация. Тем не менее при применении типологии аккультурационных стратегий кросс-культурного психолога и социолога культуры Дж. Берри [2, с. 390] к процессу адаптации автор был вынужден предъявить ряд критических аргументов, основным из которых является определение адаптации как термина, наиболее точно и емко отражающего суть всех процессов вхождения инокультурного индивида в новую социокультурную среду.

Дж. Берри определяет межкультурные стратегии через две проблемные ситуации, возникающие при контакте индивида и социокультурной среды. Во-первых, предпочтение индивида поддерживать и сохранять собственную культурную идентичность, и, во-вторых, его стремление взаимодействовать с новой культурой и социумом, быть включенным в социальную жизнь принимающего общества [2, с. 381]. Автором были определены некоторые маркеры, разделенные по группам признаков, соотносимых с одним из двух параметров. Диссертационное исследование было нацелено проанализировать роль мотивационной ориентации в процессе формирования адаптационной стратегии [10], а также определить, какие маркеры и в какой степени можно считать репрезентативными показателями выбора стратегии. Для структурирования исследования маркеры были соотнесены с определенными разделами и вопросами анкеты.

Рассмотрим первый параметр социокультурной адаптации — поддержание своей культурной идентичности и самобытности культуры исхода. Признаки данного параметра можно разделить и определить следующим образом: собственная культурная

идентичность, следование национальным традициям и обычаям, частота использования родного языка как языка ежедневной коммуникации, сравнение родной культуры и принимающей как оценка культурной дистанции, а также стремление сохранять преемственность культурных традиций через передачу обычаев следующему поколению.

Второй параметр — желание наладить контакт с принимающим обществом — анализируется также через ряд маркеров, таких как интерес к принимающей культуре, круг общения, профессиональная среда, опасения при вхождении в среду, наличие и неизменность стереотипов и представлений о России, соотнесение себя с принимающей социокультурной средой, стремление улучшить уровень русского языка, дальнейшие намерения в отношении собственной и инокультурной среды, вероятность вступления в брак с носителем русской культуры (как косвенный признак).

Специфическим фактором протекания адаптационного процесса является социокультурная среда. Социокультурная среда — это в первую очередь историко-культурная среда, то есть образ города, его «физическая» комфортность для иностранца. Но, что более важно для данной статьи, социокультурная среда — это профессиональная среда, то есть рабочая обстановка. Особую роль играет как само устройство рабочего процесса, так и психологический фон, созданный в организации, насколько компания изначально ориентирована на прием иностранных специалистов в целом и каждого в частности. К определению социокультурной среды через профессиональное окружение также относятся коллеги как русские, так и иностранные, коммуникация с которыми оказывает влияние на формирование той или иной стратегии адаптации у экспата.

Результаты

Главным выводом теоретического анализа является операционализация понятия социальной адаптации: адаптация — социокультурный процесс, заключающийся в следовании мигрантом определенному стилю поведения в межкультурном взаимодействии с принимающей социокультурной средой. Таким образом,

социокультурной стратегией адаптации является выработанный механизм взаимодействия индивида (мигранта) и социокультурной среды, который на данный момент времени удовлетворяет обоих участников взаимодействия. Основным результатом диссертационного исследования стал вывод о наличии двух доминантных стратегий адаптации у экспатов, составивших выборку исследования, финских и немецких специалистов — стратегия интеграции и стратегия сепарации.

Так, стратегия интеграции предполагает желание сохранить наследованную культуру и при этом взаимодействовать с большим обществом. Мигрант продолжает идентифицировать себя как со своей культурой, так и с новой. Суть данной стратегии состоит в «сочетании направленности на поддержание контактов со своей культурой и интерес к представителям принимающей культуры» [11, с. 90].

«Сепарация означает, что представители этнического меньшинства отрицают культуру большинства и сохраняют свои этнические особенности» [12, с. 92]. Когда индивид нацелен поддерживать культурные установки и нормы поведения общества исхода и при этом отказывается от возможности наладить контакты с представителями инокультурного общества, можно говорить о социокультурной стратегии сепарации. Сепарация заключается в том, что индивид сохраняет идентификацию только со своей культурой, при этом связи с принимающей культурой отсутствуют, так как мигрант не принимает ее. Часто признаком сепарации выступает агрессивное компенсирующее самоутверждение. Оно может привести к открытым социальным конфликтам во взаимодействии индивида со средой. Другим психосоциальным признаком является хроническая агрессивность и нервозность, что может привести к серьезной психологической травме мигранта.

Анализ данных позволил установить, что адаптационные стратегии не существуют в абсолютном виде, они изменяются под влиянием социокультурной среды, что еще раз обуславливает ее значимую роль в процессе формирования социокультурной стратегии адаптации. Проведенный эмпирический анализ данных доказал невозможность оценочного отношения к стратегиям адаптации как негативным или позитивным. Притом что некото-

рая часть иностранных специалистов демонстрирует склонность к стратегии сепарации, их взаимодействие с социокультурной средой не является неэффективным, исходя из целей и потребностей самих экспатов. Таким образом, недопустимо давать такого рода стратегии негативную оценку. Это связано с тем, что такие специалисты высокой квалификации в первую очередь рассматривают Санкт-Петербург как место работы, то есть профессиональная среда выходит на первый план, в то время как «физическая» комфортность социокультурной среды города и социокультурных ее составляющих становится второстепенной [13, с. 80]. Следуя стратегии сепарации, экспаты достигают поставленных карьерных и профессиональных целей, полноценно реализуя себя в профессиональном плане. Так как установки экспата соблюдены в данном случае, социокультурное взаимодействие индивида и среды можно считать состоявшимся, хотя охарактеризовать его как позитивное в полной мере все еще недопустимо.

Анализируя адаптацию экспатов в организации, в частности на основании представленного исследования стратегий адаптации в социокультурном пространстве, можно наблюдать ряд тенденций. Интеграционная стратегия представляется наиболее успешной, так как ведет к продуктивному обмену опытом, эффективной коммуникации. Общение вне работы создает плодотворную почву для формирования корпоративных сетей взаимодействия. Действительно, большинство международных компаний, следующих стратегии устойчивого развития, ориентированы на создание интернационального штата сотрудников с различным не только профессиональным, но и социокультурным бэкграундом. Таким образом, стратегия интеграции является позитивной стратегией как в отношении самих иностранных сотрудников, так и в отношении компании. Как показало исследование, стратегия сепарации является приемлемой для некоторых экспатов в отношении поставленных ими целей и мотивации к адаптации. Однако анализ такой стратегии с точки зрения компании показывает, что отделение одних сотрудников от других, пусть и напрямую не сказывающееся на эффективности рабочего процесса, не приводит к продуктивному взаимодействию внутри компании, так как экспаты, следуя стратегии сепарации, не заинтересованы в нем.

Заключение

Анализ адаптационных стратегий иностранных сотрудников в инокультурных компаниях показал, что наиболее эффективной стратегией адаптации в социокультурной среде и инокультурной среде новой компании является стратегия интеграции. Однако исследование также показало, что невозможно однозначно утверждать, что только интеграция иностранных специалистов в новой компании может привести к успешной реализации стратегии устойчивого развития. Так, экспаты, следующие стратегии сепарации, довольно успешно самореализуются на рабочем месте. Эффективное выполнение сотрудником своих трудовых функций ведет к развитию организации, но в то же время может быть недостаточным для достижения компании стратегии устойчивого развития.

Другим выводом данного анализа практики привлечения экспатов в российские компании можно обозначить следующую рекомендацию. Стратегия устойчивого развития компании подразумевает установление долгосрочных целей. Одной из таких долгосрочных целей может стать ориентир на создание успешной компании не только на российском, но и на международном рынке. Соответственно, дабы быть конкурентоспособным на международном рынке, необходимо следование мультикультурному подходу в формировании штата.

Литература

1. Степанова А. С. Социокультурная обусловленность формирования стратегий адаптации иностранных специалистов высокой квалификации в Санкт-Петербурге: дис. ... канд. соц. наук. М., 2018. 210 с.
2. Берри Дж., Пуртинга А. Х., Сигалл М. Х., Дасен П. П. Кросскультурная психология: исследование и применение. Харьков: Гуманитарный центр, 2007. 631 с.
3. Berry J. W., Sam D. L. The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology. Cambridge: Cambridge University Press, 2006. 576 p.
4. Marin G., Balls-Organista P., Chung K. Acculturation. Washington, DC: APA Books, 2001. 450 p.
5. Ward C. Acculturation // Handbook of intercultural training / eds D. Landis, R. Bhagat. 2nd ed. Newbury Park, CA: Sage, 1996. P. 124–147.
6. Кувисто П. Теперь мы все действительно мультикультуралисты // Журнал социологии и социальной антропологии. 2016. Т. 19, № 2 (85). С. 19–45.

7. *Красильникова О. В.* Гендерные особенности и детерминанты адаптационного поведения русскоязычных мигрантов в Германии // Журнал социологии и социальной антропологии. 2014. Т. 17, № 3 (74). С. 77–93.
8. *Казарцева Е. В.* Стратегии аккультурации русскоязычной молодежи Берлина // Журнал социологии и социальной антропологии. 2009. Т. 12, № 4. С. 122–135.
9. *Савоскул М. С.* Стратегии адаптации этнических мигрантов в локальных сообществах // Мониторинг общественного мнения. 2011. № 5 (105). С. 103–112.
10. *Степанова А. С.* Мотивация как фактор формирования адаптационной стратегии мигранта // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2017. № 6 (29). С. 58–60.
11. *Базанов В. А.* Институты высшего и профессионального обучения как институты аккультурации // Вестник ВолГУ. Сер. 7. «Социология и социальные технологии». 2013. № 2 (20). С. 86–91.
12. *Будаева З. А.* Аккультурация как доминирующий теоретический маркер проявления процессов глобализации // Вестник БурГУ. 2014. № 2. С. 91–95.
13. *Степанова А. С.* Сепарация иностранных специалистов высокой квалификации: параметры, признаки // Дискуссия. 2017. № 11 (85). С. 75–81.

Контактная информация:

А. С. Степанова — канд. социол. наук, специалист по учебно-методической работе; stepanova.aleksandra.spbu@gmail.com

FOREIGN EMPLOYEES AS AN INDICATOR OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE COMPANY

A. S. Stepanova

St. Petersburg State University
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

The issue of forming an international staff is becoming more and more relevant for Russian and international companies as a result of the transformation of the modern labor market. The research is based on the theory of acculturation strategies by J. Berry and aimed at analyzing the following research question: which adaptation strategy is the most effective in terms of following the company's sustainable development strategy? The main result of the survey is that there are two most popular adaptation strategies that expats prefer to follow — the separation strategy and the integration strategy. While the integration strategy is the most effective strategy from the perspective of the company and the employee, the separation strategy, is not always a mutually beneficial strategy for the company and the employee, although it does not prevent the professional self-realization of a foreign employee.

Keywords: labor market, expats (expatriates), Russian companies, socio-cultural adaptation, behavioral strategies.

References

1. Stepanova A. S. *Socio-cultural conditionality of formation of strategies for adaptation of foreign highly qualified specialists in Saint Petersburg. PhD thesis.* Moscow, 2018. 210 p. (In Russian)
2. Berry J., Purting A. H., Segal M. H., Dasen P. R. *Cross-cultural psychology: research and application.* (Rus. ed.) Kharkov, Gumanitarnyi tsentr Publ., 2007. 631 p. (In Russian)
3. Berry J. W., Sam D. L. *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology.* Cambridge, Cambridge University Press, 2006. 576 p. (In Russian)
4. Marin G., Balls-Organista P., Chung K. *Acculturation.* Washington, DC, APA Books, 2001. 450 p.
5. Ward C. Acculturation. In: *Handbook of intercultural training.* Eds D. Landis, R. Bhagat. 2nd ed. Newbury Park, CA, Sage, 1996, pp. 124–147.
6. Kivisto P. Now we are all really multiculturalists. *The Journal of Sociology and Social Anthropology.* 2016, vol. 19, no. 2 (85), pp. 19–45. (In Russian)
7. Krasilnikova O. V. Gender features and determinants of adaptive behavior of Russian-speaking migrants in Germany. *The Journal of Sociology and Social Anthropology.* 2014, vol. 17, no. 3 (74), pp. 77–93. (In Russian)
8. Kazartseva E. V. Strategies of acculturation of Russian-Speaking youth in Berlin. *The Journal of Sociology and Social Anthropology.* 2009, vol. 12, no. 4, pp. 122–135. (In Russian)
9. Savoskul M. S. Strategies for adaptation of ethnic migrants in local communities. *Monitoring of Public Opinion. Economic and Social Changes Journal (Public Opinion Monitoring).* 2011, no. 5 (105), pp. 103–112. (In Russian)
10. Stepanova A. S. Motivation as a Factor in Forming the Adaptation Strategy of Migrant. *Kazan Socially-Humanitarian Bulletin.* 2017, no. 6 (29), pp. 58–60. (In Russian)
11. Bazanov V. A. Institutes of higher and professional education as institutes of acculturation. *Science Journal of VolSU. Ser. 7. Sociology and Social Technologies.* 2013, no. 2 (20), pp. 124–147. (In Russian)
12. Budaeva Z. A. Acculturation as a dominating theoretical marker of globalization processes manifestation. *BurSU Bulletin.* 2014, no. 2, pp. 91–95. (In Russian)
13. Stepanova A. S. Separation of foreign specialists of high qualification: parameters, signs. *Discussion.* 2017, no. 11 (85), pp. 75–81. (In Russian)

Author's information:

A. S. Stepanova — PhD in Sociology, Specialist in Education and Methodology of Education; stepanova.aleksandra.spbu@gmail.com

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ РАСПРЕДЕЛЕННЫХ РЕЕСТРОВ В ТРУДОВЫХ ПРАКТИКАХ

С. А. Р. Карпетян

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7-9

В век четвертой промышленной революции каждая сфера жизни общества испытывает влияние цифровых техники и технологии. В первую очередь изменения затрагивают социально-экономическую сторону социума: изменяется структура рыночных механизмов, отношения купли-продажи все чаще встречаются в онлайн-среде, почти все банковские операции проводятся в виртуальном пространстве, а информация о них хранится на серверах. Не остались без изменений и отношения работника и работодателя. В данной статье автором были рассмотрены основные последствия, преимущества и недостатки применения DLT-технологий в рамках трудовых практик, как для работодателя, так и для наемного рабочего. Был проанализирован западный опыт современного рынка труда и сделаны предположения о развитии российского рынка труда.

Ключевые слова: технология распределенных реестров, труд, рынок труда, трудовые практики, блокчейн, человеческий капитал.

Введение

Первостепенным элементом любой полноценной социально-экономической системы является финансовый сектор: модели обращения денежной массы в обществе регламентируют жизнь каждого человека; институт рынка, механизмы купли-продажи как финансовых активов, так и человеческих ресурсов прочно укрепились и в социальной сфере общества, влияя на каждого из нас. История знает много примеров, когда с приходом новых технологий менялись традиционные рыночные отношения. Эти примеры разобраны в работе К. Шваба «Четвертая промышленная революция» [1]. Например, монотонный и ручной труд уже давно автоматизированы, вследствие этого повышается производительность труда. Рассматривая эти процессы через призму кейнсианской модели, можно сделать вывод, что они ведут к повышению благосостояния населения и, как следствие, увеличению спроса, что, в свою очередь, приводит к созданию новых рабочих мест. Говоря о современных реалиях, можно предположить, что такие профессии, как юристы, финансовые аналитики, врачи, журнали-

сты, бухгалтеры, страховые агенты или библиотекари, могут быть частично или полностью автоматизированы.

Наряду с растущим влиянием рыночного сегмента увеличивается доля использования новых технологий, способствующих более эффективной торговле, организации труда, оказанию услуг. Наиболее быстрорастущая и популярная сегодня технология — технология распределенных реестров, или DLT-технология. Она представляет собой технологию хранения данных, главной особенностью которой является совместное использование и синхронизация информации в соответствии с установленным единым алгоритмом консенсуса [2]. Наиболее узнаваемой эта технология стала благодаря криптовалютным операциям в рамках блокчейн-системы (одна из многих разновидностей технологии распределенных реестров), однако наибольшее распространение она нашла в хранении различных файлов в интернет-протоколе.

DLT-технология как инструмент управления человеческими ресурсами

Наш анализ опирается на теорию X и Y Д. Мак-Грегора [3] и доктрину человеческих отношений, ввиду их тесной связи с использованием человеческого капитала в трудовых практиках. На основании данных подходов мы сформулировали четыре способа, как DLT-технология может помочь компаниям адаптировать сотрудников и справиться с актуальными задачами в сфере человеческих ресурсов.

1. Поиск талантов и управление талантами

Менеджеры по подбору персонала пытаются найти максимально подходящего работника на определенную должность. Компании могут использовать технологию распределенных реестров для решения этой проблемы, поскольку это более эффективный и безопасный способ проверки учетных данных кандидата. Работодатели будут иметь доступ к проверенным данным об образовании кандидата, его навыках, обучении и производительности на рабочем месте. В свою очередь, это поможет менеджерам по персоналу подобрать лучшего кандидата на наиболее подходящую роль.

2. Увеличение производительности

Поскольку DLT-технология автоматизирует процессы и сокращает время на выполнение рутинных задач (например, начисление заработной платы), производительность неизменно повышается. Кроме того, эта технология может снизить часть затрат для компании, особенно в небольших организациях, где ресурсы более ограничены. Эти издержки связаны с обязанностями работника, а внедрение технологии делает их автоматизированными. Например, набирающая популярность в сегменте b2b и b2c система CRM, которая является производной технологии распределенных реестров, позволяет вести карточку клиента со всеми заказами, данными и статистикой о нем, значительно сокращает время поиска и передачи информации, что, несомненно, экономит время работника. Это позволит «загрузить» работников более творческими задачами, с которыми компьютер справиться еще не может.

3. Упрощение международной заработной платы

Многие западные компании проводят международные операции и имеют в своем штате иностранных сотрудников, работающих удаленно, что также является продуктом технологии распределенных реестров. Оплата их труда более дорогая и трудоемкая, чем оплата труда отечественных работников. Организации должны регулярно иметь дело с несколькими банками-посредниками, сторонними поставщиками и колебаниями валютных курсов. DLT-технология может снизить сложность и стоимость трансграничных платежей и международной заработной платы, устраняя необходимость в посредниках. Данные операции выгодны не только работодателям, но и самим работникам, поскольку сокращают временные и финансовые издержки обоих.

4. Защита данных и предотвращение мошенничества

В рамках кадровых ресурсов имеется значительный объем конфиденциальных данных, финансовых операций с высокой степенью риска и конфиденциальной личной информации, с которыми приходится иметь дело. Компании могут потенциально использовать технологию распределенных реестров для защиты данных сотрудников и выявления мошенничества от потенциальных кибератак.

Эффективность DLT-технологии

Каждый способ ставит задачу непосредственно перед HR-менеджерами, вынуждая их анализировать больше информации, с тем чтобы подобрать наилучшего специалиста. DLT — одна из принципиально новых технологий, позволяющих оптимизировать рабочие процессы всей компании в целом и каждого работника в отдельности, превращая эти процессы в единую эффективно консолидированную систему.

Как правило, HR-менеджеры работают по определенному сценарию: выбирают понравившиеся резюме, обзванивают кандидатов, назначают собеседование. Специалисты рекрутингового портала Glassdoor подсчитали, что в Америке нанять одного сотрудника стоит порядка 4 тысяч долларов. Занимает это в среднем 52 дня. А если речь идет о руководящих должностях, то компании приходится заплатить за это около 15 тысяч [4]. Конечно, чем больше HR-специалист экономит денег и времени, тем лучше будет для компании. При этом важно, чтобы не пострадало качество, то есть чтобы за короткий срок нужный специалист нашелся. Именно на этом этапе можно внедрить DLT-технологии, которая позволит сократить временные и финансовые издержки на поиск работника.

Портал mainjob.ru провел социологическое исследование, которое показало, что 90 % респондентов ввали на этапе резюме или собеседования. Например, кандидаты увеличивают срок работы или указывают университеты, которые не оканчивали¹.

Однако с внедрением технологии распределенных реестров ситуация меняется. Можно создать базу данных с информацией об опыте специалистов, их участии в проектах и образовании.

Логично предположить, что данные сведения можно проверить на подлинность, и этим, безусловно, будут пользоваться. А если учесть тот факт, что подделать информацию в DLT невозможно, то и соискатели больше не смогут предоставлять заведомо ложную информацию.

Другой положительный момент использования технологии заключается в экономии времени и финансов самой компании.

¹ Социологическое исследование. URL: <http://mainjob.ru/publications/?view=5773> (дата обращения: 21.10.2020).

Менеджеры по кадрам освобождаются от части своих обязанностей, поскольку рабочие процессы перемещаются в DLT, то есть через смарт-контракты. Это позволит сократить издержки на рутинную работу [5].

В случае DLT транзакция происходит без всякого посредника, а ее проверка проводится децентрализованно посредством распределенного реестра. Благодаря этому банки могут значительно сэкономить на инфраструктуре. История знает, что компьютерные алгоритмы и автоматизированная торговля сократили множество рабочих мест в финансовом секторе. В научном сообществе высказываются опасения, что сегодня с приходом новой технологии значительное число специалистов мидл- и бэк-офисов окажутся без работы.

Однако в будущем при внедрении этой технологии для рынка труда могут возникнуть ряд опасностей. Она способна породить массу проблем, и столкнуться с ними придется очень многим. Например, в статье «Криптодемократия и микрокредит на образование: как блокчейн изменит рынок труда и институт государства» [6], говорится, что технология блокчейн полностью реструктурирует и, возможно, даже разрушит рынок вакансий. По словам экс-главы британского банка Э. Дженкинса, в течение следующих десяти лет количество рабочих мест в финансовом секторе уменьшится более чем на 50 %, что приведет к сокращению от 26 тысяч до 66 тысяч рабочих мест во всем мире. С ростом эффективности работы и устранением институтов посредничества, с которыми связано множество рабочих мест, возникает вопрос: как будут выживать люди в обществе?

Однако сегодня самое негативное последствие DLT-революции — снижение востребованности человеческого капитала на финансовых рынках. Автоматизация банковских услуг для физических лиц с помощью DLT способна стать причиной сокращения банковских рабочих мест повсеместно в следующее десятилетие и оставить без работы большое количество сотрудников [7].

В то же время возрастет спрос на консультантов, способных помочь интегрировать блокчейн с банковскими технологиями. «Финансовый сектор не может позволить себе ни перестроить свою существующую технологию, ни сделать массивную ставку на

новую, пока не доказана ее эффективность», — обращают внимание аналитики Morgan Stanley [6]. Консультанты, которые смогут им в этом помочь, будут востребованы.

Итак, технология распределенных реестров неизбежно интегрируется в экономику в целом: появляются новые профессии, автоматизируется производство, повышается благосостояние. В то же время эти процессы ведут к сокращению рабочих мест, устранению института посредничества. Экономика неспособна быстро отреагировать на подобные изменения, вследствие чего большое количество специалистов останутся безработными на несколько лет.

Относительно российской действительности мы видим, что многие отечественные стартапы поддерживают тенденцию цифровизации. Например, стартап Stafory уже сегодня абсолютно, то есть на 100 %, замещает рекрутера: искусственный интеллект сканирует резюме на рекрутинговых сайтах, осуществляет первичный обзвон кандидатов, проводит с ними собеседование (если нужно — с видеозаписью), дополняет резюме, составляет рекомендации по найму и передает в кадровые службы компаний [8].

Другой отечественный стартап предлагает улучшение контроля работы сотрудника. Система «Стахановец»², так же как и Stafory, основанная на технологии распределенных реестров, позволяет предотвратить утечку информации путем снижения возможностей работника на его рабочем месте, например ограничив вероятность утечки информации и скачивания документов, представляющих коммерческую тайну. Нейросеть позволяет выявить и проанализировать риски в действиях сотрудников, обнаружить факторы, влияющие на продуктивность работы персонала, оптимизировать внутренние процессы и модели работы, сократить издержки. В свою очередь, работодатель может узнать, кто из сотрудников в рабочие часы тратит свое время непродуктивно и даже кто собирается уволиться. Безусловно, внедрение таких технологий уже порождает много дискуссий внутри профсоюзного сообщества. Многие считают, что данные меры — это вмешательство в личную жизнь и ограничение прав наемного рабочего, ссылаясь на Трудовой кодекс РФ.

² Система контроля работы (задач) сотрудников (работников) «Стахановец 2020». URL: <https://stakhanovets.ru/> (дата обращения: 22.10.2020).

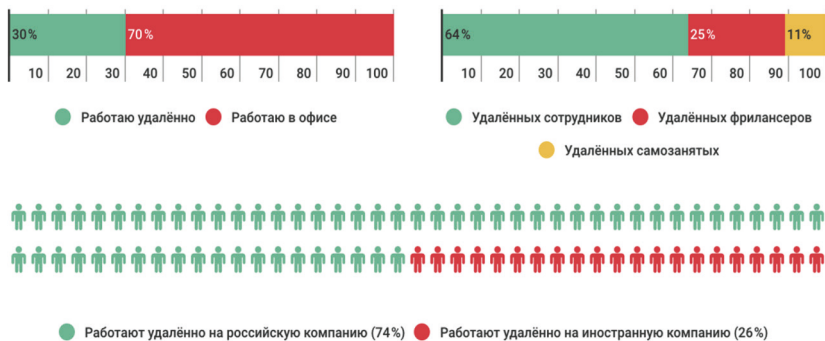


Рис. 1. Предпочтения россиян в выборе формы занятости. Распределение российских работников по выбору формы занятости

Источник: Удаленная работа в цифрах и диаграммах. 02.06.2017. URL: https://habr.com/ru/company/habr_career/blog/330076/ (дата обращения: 29.01.2020).

Российский рынок труда напоминает западный рынок первого десятилетия XXI века. Удаленная работа как вид занятости является одной из ведущих тенденций на рынке труда, поскольку сегодня мы наблюдаем эпоху мирового кризиса, сокращение рабочих мест. Согласно опросу, проведенному в 2018 году компанией Habr, в России удаленно работает каждый третий. Каждый четвертый из представителей удаленной профессии работает в зарубежной компании, такое же соотношение и самозанятых (см. рис. 1). Такой высокий процент занятых в зарубежных компаниях объясняется низким уровнем готовности России к цифровой экономике. Согласно индексу сетевой готовности (NRI) Всемирного экономического форума, Россия занимает 41-е место в мире по готовности к цифровой экономике³. Однако в то же время по числу пользователей Интернета Россия занимает первое место в Европе и шестое в мире: 60 % населения пользуются смартфонами, 75 % российских домохозяйств имеют доступ к Интернету, а половина пользователей госуслуг получают их в электронном виде⁴. Это объясняет высокий уровень удаленных работников РФ.

³ Индекс сетевой готовности / Networked Readiness Index. Всемирный экономический форум / World Economic Forum. 2018. URL: <https://networkreadinessindex.org/> (дата обращения: 22.10.2020).

⁴ Там же.

Другое исследование, проведенное международной консалтинговой компанией The Boston Consulting Group, относит Россию к странам переходного периода от экономики ресурсов к экономике знаний, где большая часть населения имеет средний уровень квалификации и занимается когнитивными рутинными задачами (48 %) [9, с.12]. В экономике знаний с ее высококвалифицированными интеллектуальными специалистами, способными решать сложные когнитивные задачи и брать на себя ответственность за это, в РФ задействовано лишь 17 % рабочей силы (для сравнения: в Великобритании — 45 %) Структура рынка труда стран верхней траектории развития уже сегодня включает не менее 25 % рабочих мест категории «знание» (в эту категорию входят люди, большая часть работы которых состоит из аналитических, творческих задач, импровизации и предполагает автономность принятия решений). Российскому рынку труда для достижения аналогичного показателя необходимо в период с 2017 по 2025 год пройти путь примерно от 12 миллионов нынешних профессионалов категории «знание» к 18 миллионам.

По нашему мнению, услуги, связанные с блокчейн-системой, будут пользоваться спросом у работодателей:

- управление проектами через блокчейн-технологии, планирование и контроль выполнения этих проектов;
- поддержка блокчейн-коммьюнити;
- разработка, программисты и SMM-специалисты;
- защита прав работников и работодателей в рамках данной технологии;
- моделирование универсальных сайтов и баз данных для заказчиков.

Заключение

Проблема применения технологии распределенных реестров порождает много дискуссий. И в академическом, и в профессиональном сообществе нет единого мнения, будет ли больше пользы, чем вреда от внедрения DLT-технологии в трудовые практики. Однако сегодня мы можем сказать, что эта технология открывает двери для многих компаний, позволяя эффективнее организовывать

разные рынки. Перед специалистами, организациями и юристами появляется важная задача: следует грамотно контролировать эту технологию, балансировать между автоматизацией труда и сохранением рабочих мест. В настоящее время для российского рынка труда это особенно важно, поскольку мы только начинаем свой путь цифровизации.

Литература

1. *Шваб К.* Четвертая промышленная революция. М.: Эксмо, 2016. 208 с.
2. *Свон М.* Блокчейн. Схема новой экономики. М.: Олимп-Бизнес, 2017. 240 с.
3. *McGregor D.* Human Side Of Enterprise // Management Review. 1957. No. 11. P. 41–49.
4. *Peterson A.* The Hidden Costs of Onboarding a New Employee. 22.10.2020. URL: <https://www.glassdoor.com/employers/blog/hidden-costs-employee-onboarding-reduce/> (дата обращения: 29.02.2020).
5. *Танскотт Д.* Технология блокчейн. То, что движет финансовой революцией сегодня. М.: Эксмо, 2016. 462 с.
6. *Генкин А., Михеев А.* Криптодемократия и микрокредит на образование: как блокчейн изменит рынок труда и институт государства. URL: <https://theoryandpractice.ru/posts/16432-kriptodemokratiya-i-mikrokredit-na-obrazovanie-kak-blokcheyn-izmenit-rynok-truda-i-institut-gosudarstva> (дата обращения: 22.10.2020).
7. *Slater S.* World's banks may halve jobs and branches within 10 years — Barclays ex-boss. 25.11.2015. URL: <https://www.reuters.com/article/barclays-banking-employment/worlds-banks-may-halve-jobs-and-branches-within-10-years-barclays-ex-boss-idUSL8N13J5G720151124xz5YwT33iOu2df16.97> (дата обращения: 22.10.2020).
8. *Griffith K.* A Quick History of Cryptocurrencies BBTC — Before Bitcoin. 16.04.2014. URL: <https://bitcoinmagazine.com/articles/quick-history-cryptocurrencies-bbtc-bitcoin-1397682630> (дата обращения: 22.10.2020).
9. The Boston consulting group Review. 2017. No. 42, November. URL: <https://www.bcg.com/ru-ru/about/bcg-review/default> (дата обращения: 22.10.2020).

Контактная информация:

С. А. Р. Карапетян — студент 1-го курса магистратуры;
stepan.a.karapetyan@gmail.com

THE USE OF DISTRIBUTED LEDGER TECHNOLOGY IN LABOR PRACTICES

S. A. Karapetian

St. Petersburg State University,
7-9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

In the age of the fourth industrial revolution, every area of society is digitalized. First of all, the changes affect the socio-economic side of society: market relations are being restructured, purchase and sale relations are increasingly found in the online environment, almost all banking operations are carried out and stored on servers today. The relations between the employee and the employer did not remain unchanged. In this article, the author examined the main consequences, advantages and disadvantages of using DLT technologies in the framework of labor practices, both for the employer and for the wage worker. Western experience was analyzed and assumptions made about the development of the Russian labor market.

Keywords: distributed ledger technology, labor, labor market, labor practices, blockchain, human capital.

References

1. Schwab K. *Fourth Industrial Revolution*. (Rus. ed.) Moscow: Eksmo Publ., 2016. 208 p. (In Russian)
2. Swan M. *Blockchain. Scheme of the new economy*. (Rus. ed.) Moscow: Olymp Biznes Publ., 2017. 240 p. (In Russian)
3. McGregor D. Human Side Of Enterprise. *Management Review*. 1957, no. 11, pp. 41–49.
4. Peterson A. *The Hidden Costs of Onboarding a New Employee*. 26.02.2020. Available at: <https://www.glassdoor.com/employers/blog/hidden-costs-employee-onboarding-reduce/> (accessed: 22.10.2020).
5. Tapscott D. *Blockchain Technology. What drives the financial revolution today*. (Rus. ed.) Moscow, Eksmo Publ., 2016. 462 p. (In Russian)
6. Genkin A., Mikheev A. *Crypto Democracy and Microcredit for Education: How Blockchain Will Change the Labor Market and the Institution of the State*. Available at: <https://theoryandpractice.ru/posts/16432-kriptodemokratiya-i-mikrokredit-na-obrazovanie-kak-blokcheyn-izmenit-rynok-truda-i-institut-gosudarstva> (accessed: 22.10.2020). (In Russian)
7. Slater S. *World's banks may halve jobs and branches within 10 years — Barclays ex-boss*. 25.11.2015. Available at: <https://www.reuters.com/article/barclays-banking-employment/worlds-banks-may-halve-jobs-and-branches-within-10-years-barclays-ex-boss-idUSL8N13J5G720151124xz5YwT33iOu2df16.97> (accessed: 22.10.2020).
8. Griffith K. *A Quick History of Cryptocurrencies BBTC — Before Bitcoin*. 16.04.2014. Available at: <https://bitcoinmagazine.com/articles/quick-history-cryptocurrencies-bbtc-bitcoin-1397682630> (accessed: 22.10.2020).
9. *The Boston consulting group Review*. 2017, no. 42, November. Available at: <https://www.bcg.com/ru-ru/about/bcg-review/default> (accessed: 22.10.2020).

Author's information:

S. A. Karapetian — 1st year Master student; stepan.a.karapetyan@gmail.com

Часть 2. УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ: МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

ПРИВЛЕЧЕНИЕ И УДЕРЖАНИЕ ТАЛАНТОВ: ТЕХНОЛОГИИ СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ

Е. С. Соколова

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Данная статья направлена на рассмотрение практик, реализуемых современными компаниями для привлечения талантов. Изучив теоретические основы управления сотрудниками, относящимися к категории «таланты», автор рассматривает технологии работы с талантами, находящие реализацию в таких компаниях, как Procter & Gamble и Unilever. По итогам исследования составлена модель, способствующая привлечению и удержанию талантов в организации.

Ключевые слова: таланты, привлечение талантов, удержание талантов.

Введение

В условиях VUCA мира¹, изменчивого и требующего от компаний гибкости в принятии решений, вопрос привлечения и удержания сотрудников, наилучшим образом соответствующих запросам организации и в то же время имеющих потенциал для развития, является как никогда актуальным. Цель данного исследования заключается в выявлении наиболее эффективных технологий по привлечению и удержанию талантов.

¹ VUCA — это акроним, образованный от английских слов volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность).

Для реализации данной цели были определены следующие задачи:

- определить сущности понятий «талант» и «управление талантами»;
- выявить специфику процесса управления талантами в организации;
- изучить технологии, применяемые для привлечения и удержания талантов, на примере компании Procter & Gamble и Unilever;
- разработать модель исходя из наиболее эффективных технологий привлечения талантов в организацию и удержания их в ней.

Объектом исследования выступают сотрудники, определяемые компанией как таланты. Предметом исследования выступает привлечение и удержание талантов.

В ходе исследования были изучены работы О.М. Латухи и Т. Цукановой [1], Д. Лепак и С. Шнелл [2] и других авторов, которые характеризовали понятие «талант» в организации, а также раскрывали специфику процесса управления талантливыми сотрудниками. Для получения более полного представления о проблеме были рассмотрены эмпирические исследования Н. В. Волковой и В. А. Чикер [3], Ф. Шмидта и Дж. Хантера [4], а также годовые отчеты и планы развития рассматриваемых в статье компаний². Для работы с вышеперечисленными материалами применялись как методы сбора первичной информации, а именно изучение документации компании, так и методы анализа первичной информации, такие как описание и классификация, статистический и системный анализ. Был реализован бенчмаркинг технологий привлечения и удержания талантов, используемых компаниями-конкурентами Procter & Gamble и Unilever в процессе управления талантами. Выбор применяемых методов обоснован типом рас-

² О компании Unilever // Unilever Россия. URL: <https://www.unilever.ru/about/who-we-are/introduction-to-unilever/> (дата обращения: 01.02.2020); О нас // Procter & Gamble. URL: <https://www.procterandgamble.ru/ru-RU/who-we-are> (дата обращения: 01.02.2020);

смаатриваемой информации и желаемым результатом — получением сводных данных для составления модели.

Понятие «талант»: сущность и особенности трактовки

Концепция управления талантливими сотрудниками зародилась в 1990-х годах и получила широкое распространение после выхода в свет книги «Война за таланты» от консультантов McKinsey [5]. В данной работе авторы отмечают важность управления талантливими сотрудниками и значимость учета специфики работы с данной категорией персонала в процессе принятия решений в рамках системы управления человеческими ресурсами.

В дальнейших исследованиях управление талантливими сотрудниками рассматривается как путь реализации стратегии компании, а также как «ключевой приоритет для организаций по всему миру» [6, p.130]. Таким образом, работа с талантливими сотрудниками, их своевременное выявление, предоставление им должной системы обучения, а также принятие управленческих решений, направленных на привлечение и удержание талантов, стали оцениваться как действенный способ обеспечения конкурентного преимущества для работодателей. Как пишет О.М. Латуха, подобная смена парадигмы — от традиционной системы управления человеческими ресурсами к управлению талантливими сотрудниками — соответствует задачам создания и поддержания конкурентоспособности современных организаций [1].

Важность понятия «талант» заключается в том, что оно выступает ключевым в системе управления человеческими ресурсами в любой организации. Понимание того, кто является талантливым сотрудником в компании, в дальнейшем ложится в основу всех управленческих решений, применяется при планировании мероприятий, направленных на создание и развитие системы управление талантами в организации.

В работах российских исследователей чаще всего термин «таланты» применяется к человеку, обладающему высоким профессионализмом и компетентностью. Так, С. А. Карташов, Ю. Г. Одегов и Д. В. Шаталов характеризуют таланты в организации как сотруд-

ников, стремящиеся к постоянному движению вперед, которые осознанно готовы и хотят погрузиться в работу. При этом таким сотрудникам необходимо видеть возможность для своего развития, движения вперед вместе с компанией [7].

Таким образом, талантливые сотрудники в организации — особая категория персонала, для эффективной работы с которой требуется специальный подход к управлению. Однако многие принципы классического менеджмента (вертикаль власти, единоначалие, стабильность) способны препятствовать динамичному развитию талантливых сотрудников, поэтому процесс управления людьми с высоким потенциалом требует детального рассмотрения.

Талантливый сотрудник организации и процесс управления талантами

Как и у определения понятия «талант», у понятия «управление талантами» существует множество трактовок, однако для дальнейшей работы сформулируем данный термин как набор реализуемых практик управления, уделяющих особое внимание личности каждого сотрудника как объекта инвестирования. Ориентация на таланты означает переход от традиционного «уравняющего» подхода управления человеческими ресурсами к «специальному» подходу.

Процесс управления талантливыми сотрудниками сконцентрирован на тех, кто демонстрирует высокую результативность или имеет перспективы дальнейшего продвижения в компании [6]. При этом одна из целей стратегического управления — привлечение талантливых людей.

Согласно исследованию, проведенному компанией McKinsey, талантами являются «самые лучшие и самые яркие» сотрудники, именно «передовые» 10–20 % работников становятся наиболее ценными [8]. Главная проблема — решить, кого из сотрудников считать «талантами»: например, можно выделить из них небольшую группу людей, которых компания считает лучшими, своеобразным «ключом» к достижению успеха. При этом не стоит забывать и о развитии системы поиска и удержания лучших специ-

алистов. Как утверждают Д. Коллингс и К. Меллахи, организации должны иметь особую систему управления талантливыми сотрудниками, которая усиливает их мотивацию к использованию собственного потенциала [9].

Иными словами, управление талантливыми сотрудниками — это набор стратегически направленных управленческих практик для сотрудников с высоким потенциалом или кадрового резерва. При построении системы управления талантливыми сотрудниками необходимо учитывать не только уровень освоения компетенций и достигаемую результативность, но и потенциал сотрудника для дальнейшего развития и профессионального роста.

Таким образом, можно определить ряд особенностей, исходя из которых строится работа с талантами в организации:

- 1) признание возможностей таланта, поддержка и развитие;
- 2) смелость и открытость;
- 3) свобода самореализации и интеграция;
- 4) индивидуализация и адаптация процессов.

Данные аспекты находят отражение в технологиях, применяемых на всех этапах процесса работы с талантами организации.

Технологии привлечения и удержания сотрудника в организации

В данной статье основной акцент сделан на процессе привлечения как первом этапе работы с талантливым сотрудником. Привлечение включает в себя комплекс мероприятий, проводимых организацией для поиска персонала, создания привлекательного образа организации как работодателя, разработки технологий и каналов поиска, анализа рынка труда и кадровой политики конкурентов.

Одним из ключевых вопросов в процессе привлечения является выявление талантов, и его своевременное решение во многом предопределяет успех дальнейшего взаимодействия с талантами. При этом работодатель может применять различные инструменты и каналы воздействия, а также методы предварительной оценки,

выбор которых определяется исходя из целей, преследуемых организацией.

Источниками привлечения могут выступать как внутренние (корпоративные СМИ, социальные сети, личные контакты, собрания), так и внешние каналы (сайты по поиску работы, СМИ). У каждого из них есть свои преимущества и недостатки, при этом важным при работе с сотрудниками организации или соискателями является позиционирование бренда работодателя компании как признающего значимость своих работников и стремящегося дать им все возможности для развития и самореализации.

На практике применяются различные технологии привлечения сотрудников, одна из которых — *прямой поиск*, то есть комплекс мероприятий по вовлечению в процесс подбора специалистов с необходимой клиенту квалификацией, которые не собирались менять место работы³. В рамках данной технологии применяются *хедхантинг*, *конкурсы для специалистов*, а также *работа со студентами и выпускниками учебных заведений*. Технологии *классического рекрутмента* также применимы для привлечения талантливых сотрудников. В отличие от прямого поиска, данная технология предполагает размещение объявлений о вакансиях в средствах массовой информации, а значит, также позволяет проведение позиционирования компании как ориентированной на развитие своих сотрудников и выявление талантов.

Однако качественного привлечения недостаточно для построения долгосрочных отношений. Для предотвращения скорого ухода сотрудника необходима кропотливая работа по его удержанию, которая подразумевает применение соответствующих технологий. В процессе привлечения между сотрудником и соискателем происходит заключение психологического контракта, который закрепляет их взаимные ожидания. Одним из аспектов, которые могут являться частью психологического контракта и оказывать существенное влияние на удержание таланта в компании, — *организационная культура*. В любой организации есть система ценностей, которая сама по себе представляет ценность: люди получают удовольствие от общения друг с другом, хотят работать в компании

³ О компании Unilever // Unilever Россия.

Таблица. Преимущества и недостатки источников привлечения сотрудников в компанию

Источники	Преимущества	Недостатки
Внутренние	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставление шансов для роста (повышает привязанность к предприятию, улучшает психологический микроклимат на производстве); • незначительные затраты на привлечение; • знание кандидатом данной компании и осведомленность работодателя об особенностях данного сотрудника, его умениях, знаниях и навыках; • управляемость за счет кадрового планирования; • сокращение текучести 	<ul style="list-style-type: none"> • Сужение возможностей для выбора; • при определенных условиях высокие затраты на повышение квалификации; • разочарование среди коллег в случае неодобрения факта выдвижения какого-либо работника на определенную должность; • возможное появление напряженности или соперничества; • снижение активности работников в результате автоматизма при повышении в должности и возникновение напряженного социально-психологического климата
Внешние	<ul style="list-style-type: none"> • Широкие возможности выбора; • новые импульсы для предприятия (новое видение ситуации, «свежая кровь»); • прием на работу непосредственным образом покрывает потребность в персонале; • подбор кадров со стороны снижает риск возникновения интриг в коллективе; • привлекая персонал из внешних источников, одновременно можно и рекламировать предприятие во внешней среде 	<ul style="list-style-type: none"> • Высокие затраты на привлечение персонала; • большая доля привлекаемых со стороны способствует росту текучести; • снижение производительности труда за счет периода адаптации, временные и материальные затраты компании на адаптацию нового сотрудника; • привлечение со стороны работников среднего и высшего звена блокирует возможность служебного продвижения по карьерной лестнице остальных сотрудников, что может негативно отразиться на мотивации персонала

Источник: составлено автором.

долгое время, помогают коллегам профессионально расти, обмениваются знаниями и опытом и готовы сделать многое для того, чтобы компания росла и развивалась. Также в качестве факторов, удерживающих талантливых сотрудников в организации, отмечают *развивающую среду*. Данный аспект предполагает поощрение в компании самореализации посредством предоставления возможности сотрудникам получать и передавать знания в корпоративном университете или быть наставниками/менторами для молодых специалистов. *Культура управления* также играет важную роль в стимулировании талантливых сотрудников [10]. Постановка задач руководителем, его отношение к подчиненным во многом определяет возможности таланта к самореализации, признанию его достижений и личного вклада в полученный результат. Также важным аспектом мотивации талантливых сотрудников организации является *достойное вознаграждение*, которое может состоять как из общего «прямого» вознаграждения (твердый оклад, варьируемые выплаты) и социальных выплат, льгот, бенефитов (страхование, служебный автомобиль, пособие на жилье), так и из дополнительного нефинансового вознаграждения.

Обобщая вышесказанное, выделим основные принципы привлечения и удержания талантов в организации:

1. Индивидуальный подход к каждому сотруднику. Данный принцип реализуется посредством создания условий для индивидуального развития и раскрытия своего таланта.
2. Акцент на развитии сотрудников. Для талантов важно понимать перспективу развития, совершенствоваться вместе с организацией, поэтому критичным является организация функционирования корпоративного университета, проведение тренингов, семинаров, командировок по обмену опытом.
3. Благоприятный социально-психологический климат и корпоративная культура. Поддержание климата и формирование культуры — комплексные процессы, требующие долгосрочной работы. Непринужденная и дружественная атмосфера внутри коллектива, неформальные связи, упрощение иерархичности структур и популяризация корпоративных ценностей способствуют сплочению коллектива, поддержке командного духа.

4. Демократический стиль управления. Для талантов важным является ощущение значимости себя как личности для работодателя, признание вклада, достигнутый результат и возможность участвовать в принятии решений. Этот принцип акцентирует внимание на данном аспекте и подразумевает не только больший доступ к принятию решений, но и своевременную обратную связь, а также качественную коммуникацию на всех уровнях.

Анализ технологий привлечения и удержания талантов в современной организации

Для эмпирического исследования технологий привлечения и удержания талантов в современной организации были выбраны компании Procter & Gamble⁴ и Unilever⁵. Выбор этих организаций обосновывается тем, что они являются лидерами на мировом рынке и функционируют в одном сегменте со схожим производством.

В рамках прямого поиска Procter & Gamble реализует работу со студентами посредством проведения таких программ, как «Амбассадор», Procter & Gamble Gillette Internship Program, а также кейс-чемпионатов Procter & Gamble CEO Challenge, «Procter & Gamble Управление системами поставок», Procter & Gamble BrainWash Challenge. Компания Unilever также осуществляет прямой поиск посредством работы с молодыми специалистами, в частности ежегодно проводит набор на программы развития Unilever Future Leaders Programme (UFL), Unilever Leadership Internship Programme, Unilever Ambassadors Programme, Unilever Case Championships.

Технологии классического рекрутмента применяются обоими работодателями и состоят из следующих этапов: подача (через Интернет) заявки и резюме, оценка (в форме теста) поведенческих

⁴ О нас // Procter & Gamble. Procter & Gamble: конвейер по производству лидеров. URL: https://wardhowell.com/teinstitute/procter_gamble_konvejer_po_proizvodstvu_liderov (дата обращения: 01.02.2020).

⁵ Unilever запускает программу по привлечению на работу выпускников MBA. URL: <https://www.unilever.ru/news/press-releases/2011/mba-graduates.html> (дата обращения: 06.02.2020).

и интеллектуальных факторов, первичное интервью и финальное интервью по компетенциям. При этом активно внедряются системы для автоматизации. Так, Unilever на этапе оценки применяют онлайн-платформу с 12 короткими онлайн-играми, а также HireVue для реализации видеоинтервью. Обе компании применяют таргетированную рекламу и рассылки через компании-партнеров для привлечения аудитории, а также активно ведут карьерные группы в социальных сетях.

С точки зрения технологий привлечения хочется отметить особенности реализации развивающей среды. Сотрудники Procter & Gamble систематически разрабатывают планы работы и развития для персонала; каждый сотрудник имеет право на участие в двух тренингах на протяжении года; большинство сотрудников имеет менторов; также предусмотрена возможность ротации. Unilever применяет программы изменений, позволяющие каждому сотруднику воплощать в жизнь своих идеи; также стоит отметить возможность учиться у экспертов мирового класса и работать в подразделениях компании по всему миру.

Корпоративная культура также активно применяется для идентификации компании в глазах соискателей и удержания уже нанятых сотрудников. Культура компании Procter & Gamble строится на морально-этических ценностях — лидерстве, стремлении к победе, хозяйском отношении, честности и взаимном доверии. Данные ценности определяют действия компании. Особенности культуры находят отражение в процессе управления. Компания Procter & Gamble поэтапно переходит от принципа индивидуальной организации работы и жесткой функциональной специализации к работе в командах, составленных из специалистов различного профиля. Похожая ситуация наблюдается в Unilever: принимая на работу новых сотрудников, в Unilever оценивают не только их компетенции, но и то, насколько людям близка философия компании. Поэтому здесь удалось собрать команду энтузиастов. Сотрудники всегда могут примкнуть к проекту, который компания уже запустила, или попытаться реализовать что-то свое. В компании создают комфортную среду, что проявляется как в организации пространства офиса, так и в гибком графике работы.

Обращаясь к вопросу материального вознаграждения, следует отметить высокий уровень оплаты труда у обоих рассматриваемых работодателей по сравнению со средним по рынку, что является дополнительным фактором как привлечения, так и удержания сотрудников. В Procter & Gamble существует пять уровней компенсации, привязанных к различным уровням квалификации. Работодатель также организует обучение, различные стажировки, мастер-классы и семинары. Компания разрабатывает и применяет для сотрудников многочисленные социальные программы. Unilever также предоставляет сотрудникам широкий социальный пакет и конкурентоспособную заработную плату. Развитие сотрудника в процессе работы посредством постановки сложных задач и привлечения к участию в проектах является неотъемлемой частью работы в организации. Также предусмотрена премия Growth Award, которую вручают за лучшую идею по развитию бизнеса или сокращению издержек.

Исходя из проведенного анализа, можно сделать вывод о том, что компании Unilever и Procter & Gamble используют для привлечения персонала как технологии прямого поиска, так и технологии классического рекрутмента, что позволяет им дифференцировать каналы поиска персонала. Для удержания талантов в рассмотренных организациях также используется широкий спектр различных технологий. К основным из них можно отнести развивающую среду, которая способствует профессиональному развитию талантливых сотрудников. Таким образом, ряд применяемых в данных компаниях технологий позволяет повышать эффективность работы сотрудников и достигать высоких результатов в своей деятельности.

Модель привлечения и удержания талантов

На основании полученной информации о технологиях привлечения и удержания талантов в компаниях Procter & Gamble и Unilever была создана модель, отражающая ключевые процессы непосредственного взаимодействия с талантами (см. рис.).

Модель предполагает комплексность: при отсутствии реализации одного из процессов в компании эффективность взаимодействия с талантами уменьшается, что приводит к нецелесообразности инвестиций в управление талантами. Выбор данного подхо-



Рис. Модель привлечения и удержания талантов
Источник: составлено автором.

да обосновывается результатами международных исследований. Так, материалы, собранные PDI Ninth House и Bersin (Deloitte)⁶ в компаниях из различных отраслей, подтвердили, что организации, которые активно внедряли системный подход к управлению талантами и HiPo, были более удовлетворены своей готовностью к новым возникающим обстоятельствам, задачам, вызовам.

Для более конкретного объяснения раскроем каждый из процессов.

Продвижение бренда работодателя. Для того чтобы зарекомендовать себя на рынке труда, компания должна предъявлять обществу соответствующие коммерческие результаты своей деятельности, демонстрировать свою социальную ориентированность, заботу о будущем жизни общества и окружающей среде. Такие

⁶ Международные тенденции в сфере управления персоналом — 2020. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/hc-trends-2020-Russia.pdf> (дата обращения: 23.10.2020).

действия ведут к формированию устойчивого бренда работодателя, который в долгосрочной перспективе является одним из самых мощных инструментов привлечения талантов.

Рекрутинг персонала охватывает такие процессы, как поиск, подбор, оценка и отбор соискателей. Для повышения вероятности получения талантливых сотрудников в ходе поиска и подбора персонала необходимо использовать несколько каналов поиска. На основе анализа компаний автором были выявлены наиболее эффективные:

- 1) хедхантинг;
- 2) работа со студентами и выпускниками учебных заведений;
- 3) проведение кейс-чемпионатов.

Данные методы позволяют наиболее точно направить инвестиции в привлечение талантливых сотрудников, что даст наибольшую отдачу.

Для выявления талантов наиболее подходящими методами оценки являются ассесмент-центры, интервью по компетенциям, а также тестирование. Данный вывод был основан на результатах исследования Ф. Шмидта и Дж. Хантера по методам отбора [4], а также практике рассматриваемых компаний.

Адаптация новых сотрудников. Привлечение талантливого сотрудника требует времени и существенных материальных затрат. Для того чтобы удержать его, необходим ряд мероприятий по его адаптации в организации. Существует множество классификаций типов адаптации, для каждой из которой предполагается свой набор мероприятий, рекомендуемых к проведению. Так, профессиональная адаптация как совершенствование профессиональных способностей на основе дополнительного освоения знаний и навыков осуществляется посредством проведения обучения на рабочем месте (наставничество), вне рабочего места (семинары, курсы), а также наличия подробного описания работы [11]. В то же время социально-психологическая адаптация реализуется через ознакомление сотрудника с традициями компании, представление коллегам, участие в тренингах. Комплекс подобных мероприятий и составляет программу адаптации, которая является уникальной для каждой организации и позволяет оперативно вовлечь таланты в процесс

достижения стратегических целей организации. Анализ литературы показал, что достижение организационной результативности сотрудника в оптимальные сроки реализуется за счет разработки и реализации корпоративной системы адаптации, поэтому данному аспекту уделено внимание в представленной модели.

Обучение и развитие сотрудников. После адаптации талантливых сотрудников в коллективе уместным является создание среды, в которой они будут развиваться и тем самым обеспечивать рост компании. Для этого создаются программы развития талантов, в которые, по мнению автора, уместно включить:

- 1) систематическое проведение встреч для планирования и совершенствования программы развития талантов, дополняемое реализацией индивидуальных бесед с сотрудниками по проектированию личного плана развития, обсуждению целей и ожидаемых результатов, соотносимых с целями организации;
- 2) применение комплексной оценки, позволяющей получить объективные данные о процессе развития компетенций и организационном поведении сотрудников;
- 3) обеспечение возможностей для самореализации и обучения посредством совершенствования системы обучения компании.

Поддержание мотивации сотрудников. Для долгосрочного сотрудничества с талантливым сотрудником и получения от него наибольшей производительности рациональным представляется создание эффективной системы мотивации. Исходя из проанализированных материалов, автором отмечены такие характеристики данной системы:

- благоприятный социально-психологический климат;
- демократическая корпоративная культура;
- гибкая система вознаграждения;
- открытая среда, поощряющая саморазвитие.

Реализация предложенной модели поможет компании-работодателю достичь конкурентного преимущества, связанного с управлением талантами, что потенциально может обеспечить компании лидерство на рынке.

Заключение

Талантливые сотрудники — движущая сила развития компании, залог ее успешного роста в долгосрочной перспективе. Понимание специфики работы с ними является залогом организации эффективной системы управления талантами, которая позволит каждому сотруднику самореализоваться и при этом помочь компании достичь стоящих перед ней целей.

В ходе исследования были рассмотрены основные подходы к понятию «талант» в организации, а также составляющие процесса управления талантами, а именно привлечение, удержание и развитие. Подтвердив теоретическую базу анализом практических примеров компаний Procter & Gamble и Unilever, мы выяснили, что наиболее часто применяемыми технологиями являются прямой поиск, классический рекрутмент, формирование развивающей среды посредством создания и реализации программ обучения и развития, а также гибкая система вознаграждения и сильная корпоративная культура.

На основе проделанной работы была сформирована модель, способствующая привлечению и удержанию талантов в организации и содержащая следующие этапы: продвижение бренда работодателя, поиск и подбор персонала, оценка и отбор сотрудников, адаптация новых сотрудников, обучение и развитие сотрудников, поддержание мотивации сотрудников. Модель предполагает комплексность: при отсутствии реализации одного из процессов в компании эффективность взаимодействия с талантами уменьшается, что приводит к нецелесообразности инвестиций в управление талантами.

Таким образом, применение данных технологий будет способствовать эффективному привлечению и удержанию талантов в организации FMCG-сферы, что позволит обеспечить рост конкурентоспособности в долгосрочной перспективе.

Литература

1. *Латуха О. М., Цуканова Т.* Талантливые сотрудники в российских и зарубежных компаниях // Вопросы экономики. 2013. № 1. С. 147–156.

2. *Lepak D. P., Snell S. A.* The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development // Academy of management review. 1999. Vol. 24, no. 1. P. 31–48.
3. *Волкова Н. В., Чикер В. А.* Особенности карьерной мотивации в контексте теории поколений: результаты эмпирического исследования // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Сер. 8. «Менеджмент». 2016. № 4. С. 79–105.
4. *Schmidt F. L., Hunter J. E.* The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology. URL: <http://home.ubalt.edu/tmitch/645/articles/2016-100%20Yrs%20Working%20Paper%20for%20Research%20Gate%2010-17.pdf> (дата обращения: 15.05.2020).
5. *Michaels E., Handfiels-Jones H., Axelrod B.* The War for Talent. Boston, MA: Harvard Business Press, 2004. 240 p.
6. *Boudreau J. W., Ramstad P. M.* Talentship, talent segmentation, and sustainability: A new HR decision science paradigm for a new strategy definition // Human Resource Management. 2005. Vol. 44, no. 2. P. 129–136.
7. *Карташов С. А., Одегов Ю. Г., Шаталов Д. В.* Управление талантами как HR-технология // Вестник Омского университета. Сер. «Экономика». 2013. № 1.
8. *Keller S., Meaney M.* Attracting and retaining the right talent. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/attracting-and-retaining-the-right-talent> (дата обращения: 15.05.2020).
9. *Collings D. G., Mellahi K.* Strategic Talent Management: A review and research agenda // Human Resource Management Review. 2009. Vol. 19 (4). P. 304–313.
10. *Ечкалова Н.* Привлечение и удержание талантов: не кнут, а пряник, пряник, пряник. URL: <https://hr-tv.ru/articles/author-opinion/privlechenie-uderzhanie-talantov.html> (дата обращения: 09.12.2019).
11. *Кобцева Е. Н.* Адаптация персонала: классификация видов и показатели // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. «Экономика и управление». 2008. № 1. С. 100–104.

Контактная информация:

Е. С. Соколова — студентка 4-го курса бакалавриата;
soko1ova-elena@yandex.ru

TALENTS ATTRACTION AND RETENTION: TECHNOLOGIES OF MODERN PRACTICE

E. S. Sokolova

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

This article is aimed to review the practices implemented by modern companies in order to attract and retain talents. Based on the theoretical studies and real practices of companies Procter & Gamble and Unilever, a model that helps attract and retain talents in the organization was formed.

Keywords: talents, talents attraction, talents retention.

References

1. Latukha O. M., Tsukanova T. Talented employees in Russian and foreign companies. *Economic Issues*. 2013, no. 1, pp. 147–156. (In Russian)
2. Lepak D. P., Snell S. A. The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of management review*. 1999, vol. 24, no. 1, pp. 31–48.
3. Volkova N. V., Chiker V. A. Features of career motivation in the context of the theory of generations: the results of empirical research. *Vestnik of Saint Petersburg University. Management*. 2016, no. 4, pp. 79–105. (In Russian)
4. Schmidt F. L., Hunter J. E. *The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology*. Available at: <http://home.ubalt.edu/tmitch/645/articles/2016-100%20Yrs%20Working%20Paper%20for%20Research%20Gate%2010-17.pdf> (accessed: 15.05.2020).
5. Michaels E., Handfiels-Jones H., Axelrod B. *The War for Talent*. Boston, MA, Harvard Business Press, 2004. 240 p.
6. Boudreau J. W., Ramstad P. M. Talentship, talent segmentation, and sustainability: A new HR decision science paradigm for a new strategy definition. *Human Resource Management*. 2005, vol. 44, no. 2, pp. 129–136.
7. Kartashov S. A., Odegov Yu. G., Shatalov D. V. Management of talents as an HR technology. *Vestnik of Omsk University. Series "Economics"*. 2013, no. 1. (In Russian)
8. Keller S., Meaney M. *Attracting and retaining the right talent*. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/attracting-and-retaining-the-right-talent> (accessed: 15.05.2020).
9. Collings D. G., Mellahi K. Strategic Talent Management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*. 2009, vol. 19(4), pp. 304–313.
10. Echkalova N. *Attraction and retention of talents: not a stick, but a carrot, a carrot, a carrot*. Available at: <https://hr-tv.ru/articles/author-opinion/privlechenie-uderzhanie-talantov.html> (accessed: 09.12.2019). (In Russian)
11. Kobtseva E. N. Personnel adaptation: classification of types and indicators. *Vestnik of the Voronezh State University. Ser. Economics and Management*. 2008, no. 1, pp. 100–104. (In Russian)

Author's information:

E. S. Sokolova — 4th year Bachelor student; soko1ova-elena@yandex.ru

THE TALENT MANAGEMENT IN THE LEADING ICT-COMPANIES: MARKET REVIEW

X. V. Vershinina

Bonch-Bruевич Saint Petersburg State University of Telecommunications,
22-1, pr. Bolshhevikov, St. Petersburg, 193232, Russian Federation

The research focuses on the role of the company's belonging to a certain market segment in the application of the talent management approach. Consider the ICT-market, which has been experiencing high growth and perspectives in the past few years. The article proposes a hypothesis about the dependence of talent management strategy and the industry position of the business. The theoretical research is based on rating data about telecommunications and IT-companies of the lists of the best employers. The paper also highlights the problem of applying a contextual approach to talent management in the ICT-industry, which has not yet received a detailed review in scientific publications.

Keywords: talent management, talented employees, ICT-companies, Infocommunication technologies.

Introduction

The ICT-industry has expanded rapidly during the past few years. The ICT-market includes segments of communication services (telecom services, network equipment) and information technologies (computers, software, IT-services). The speed of new product introductions has increased and digital devices have become commodities. In order to survive in heavy competition companies must be innovative, and also learn to manage human resources properly.

HR-management has such an effective tool as the talent management to ensure effective management of high-performing employees in the company. The term "talent management" refers to meeting the necessary human capital needs of an organization. In common, the talent management is the process of using the human resource to create business value. The process makes it possible for companies to achieve the above average performance goals.

A talent management system is an integrated aggregate of few functions: workforce planning, recruitment, hiring (on boarding), performance management, learning and development, succession planning, compensation management and critical skills gap analysis. This integration has become even more important in the wake of talent shortages.

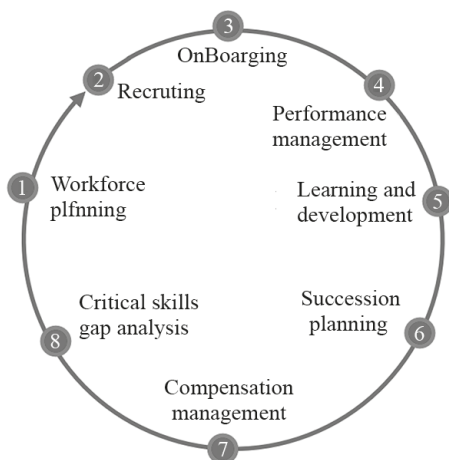


Fig. Talent Management Process

As a result, the talent management aims to attract, develop and retain the core employees who help to manage organization and ensure its success.

Talent management process has been shown in the below Figure, where total cycle is inter-connected with each other starting from workforce planning and concludes on critical skills and gap analysis [1].

The talent management in the ICT-industry probably has a special specificity in comparison with other segments of the modern market. The paper considers the question applying a contextual approach to the talent management specifically in the ICT-industry, which has not earlier received a detailed review in scientific publications included in the open databases.

The next article chapters highlight the research methodology (rating research) and the relevant results, contextual approach and the conclusions.

Research methodology

The theoretical research is based on the rating data about telecommunications and IT-companies of the lists of the best employers provided by Russian and international sources in open access in the Internet. These resources are listed below.

Global resources

1) Global 2000: The World's Best Employers 2019¹.

This rating is based on 1.4 million job recommendations from the global and regional surveys.

2) 2019 Workforce 100: Ranking the World's Top Companies for HR [2].

The rating was created in collaboration with researchers from the Human Capital Media advisory group. The information for creating the 2019 Workforce 100 list was obtained by comparing several dozen ratings on workplace culture, employee benefits, diversity and inclusion, leadership development, talent acquisition and the talent management. The total rating also includes the results of the competition 2019 LearningElite Award, which are considered specifically for the talent management.

Russian sources

3) Top 50 the best employers of Russia 2019 — Forbes².

The mathematical model of this rating is based on a large study of the corporate life of the leading Russian companies. Nine metrics were identified for evaluating employers and the weight of these metrics: salary (weight — 25 %), working conditions (19 %), social package (15 %), internal corporate training (12 %), creation of new jobs by the company (9 %), infrastructure development in the cities of presence (7 %), brand awareness (6 %), environmental care (4 %), charity (3 %).

4) Ranking the Employers of Russia 2019 — HeadHunter³.

The evaluation of employer companies was based on three indicators: the opinions of applicants, the opinions of company employees and expert evaluation of the performance of the company departments responsible for working with staff.

The research type is an analytical description and the data is gained through science articles, journals and websites.

¹ Global 2000: The World's Best Employers 2019. Available at: <https://www.forbes.com/lists/worlds-best-employers> (accessed: 19.05.2020).

² Top 50 Best Employers of Russia 2019. Available at: <https://www.forbes.ru/rating/387403-50-luchshih-rabotodateley-rossii-2019> (accessed: 19.05.2020).

³ Employers of Russia 2019. Available at: <https://rating.hh.ru> (accessed: 19.05.2020).

Research results

Every year the number of the ICT-companies that are included in the lists of the best employers according to the Forbes and Workforce world rankings increases. In Russia this is also observed in the Forbes and in the large human resources database — HeadHunter. The global and Russian ICT-market is considered below using the example of the above-mentioned ratings.

Table 1 demonstrates that the top spots on the World's Best Employers list are dominated by tech companies. Alphabet took the top spot, followed by competitor Microsoft in second place. Open-source software provider Red Hat made its debut at number 3, followed by Apple at place 4. German software giant SAP to claim fifth place. Table 1 below demonstrates data at the positions of the infocommunication companies in the rating. For convenient perception, a selection for a Table 1 was done from the first top-200 of the leading companies.

The table data allows us to perform a calculation using a next simple equation:

$$N_{\%} = \frac{100\% \cdot N}{N_{100\%}}, \quad (1)$$

when $N_{\%}$ — percentage of industry companies in the rating (for instance, ICT-companies);

N — amount of industry companies in the rating (for instance, 54 infocommunication companies in the Forbes world rating);

$N_{100\%}$ — total amount of companies in the rating (for instance, 2000 companies in the Forbes world rating).

The result of the calculation based on the above equation shows that 2.7/13.5 % of companies from the total number of analyzed companies (2000/200 respectively) from the list of the best employers are occupied by the infocommunication companies.

Table 2 shows a list of the top-10 industries in the overall employer rating. The closest competitors of the ICT industry are Investment Services and Electric Utilities, Electronics, Electrical Equipment with the number of companies in the rating equal to 1.6%. The top-2000 is a priority, the top-200 is shown for clarity.

Table 1. Positions of the ICT-companies in the Forbes rating

Rank	Name	Industries	Country	Employees
1	Alphabet	Computer Services	United States	98 771
2	Microsoft	Software & Programming	United States	131 000
3	Red Hat	Software & Programming	United States	13 360
4	Apple	Computer Hardware	United States	132 000
5	SAP	Software & Programming	Germany	96 498
8	Cisco Systems	Communications Equipment	United States	74 200
11	IBM	Computer Services	United States	381 100
17	Walt Disney	Broadcasting & Cable	United States	201 000
27	Oracle	Software & Programming	United States	2 497
33	Intuit	Software & Programming	United States	8 900
49	Juniper Networks	Communications Equipment	United States	9 283
58	Adobe	Software & Programming	United States	21 357
64	Intel	Semiconductors	United States	107 400
82	Salesforce.com	Software & Programming	United States	35 000
106	Samsung Electronics	Semiconductors	South Korea	308 745
113	Workday	Software & Programming	United States	10 500
120	VMware	Software & Programming	United States	24 200
133	NVIDIA	Semiconductors	United States	13 277
143	Hon Hai Precision	Technology Hardware & Equipment	Taiwan	1 000 000
144	Facebook	Computer Services	United States	35 587
156	Dell Technologies	Computer Hardware	United States	157 000
158	Taiwan Semiconductor	Semiconductors	Taiwan	46 968
166	Zebra Technologies	Technology Hardware & Equipment	United States	8 200

Окончание табл. 1

Rank	Name	Industries	Country	Employees
169	Advanced Info Service	Telecommunications Services	Thailand	No off. data
179	Tencent Holdings	Computer Services	China	54 309
193	Wipro	Computer Services	India	164 659
195	Safaricom	Telecommunications Services	Kenya	6130

Table 2. Top-10 industries of the Forbes rating

No.	Industries	Amount of companies in the rating, %	
		Top-2000	Top-200
1	ICT-companies (Broadcasting & Cable, Communications Equipment, Computer Hardware, Computer Services, Computer Storage Devices, Technology Hardware & Equipment, Semiconductors, Software & Programming, Telecommunications Services)	2.7	13.5
2	Investment Services	1.6	8.5
3	Electric Utilities, Electronics, Electrical Equipment	1.6	6.5
4	Healthcare Services, Life & Health Insurance, Managed Health Care, Medical Equipment & Supplies, Pharmaceuticals, Precision Healthcare Equipment	1.35	5
5	Beverages & Food Processing	1.3	6
6	Oil & Gas Operations, Oil Services & Equipment, Natural Gas Utilities	1	2
7	Consumer Financial Services, Banks	1	10
8	Auto & Truck Manufacturers, Truck Parts	0.8	4.5
9	Business & Personal Services	0.75	1.5
10	Conglomerates	0.7	3
11	Iron & Steel	0.7	2

Table 2 indicate a large share of the ITC-industry in the global market and the leading position of ICT-business in the HR field, including the talent management.

Table 3 below demonstrates data at the positions of the infocommunication companies in the world rating Workforce (top-100). Among the ICT-service global providers who successfully spend on HR-management in talent area, T-Mobile dominated, and then closely followed by SAP, Facebook, Microsoft, Cisco and HP.

Table 3. Positions of the ICT-companies in the Workforce rating

Rank	Name	Industries	Country	Employees
2	T-Mobile	Telecommunications	United States	52 218
4	SAP	Software & Programming	Germany	96 498
7	Facebook Inc.	Social Media	United States	33 606
9	Microsoft Corp.	Computer Software	United States	130 000
10	Cisco Systems	Communications Equipment	United States	74 200
13	HP Inc.	Technology	United States	53 000
15	Ultimate software	Computer Software	United States	5 100
18	Salesforce.com	Computer Software	United States	35 000
24	Adobe	Computer Software	United States	21 000
25	Intuit Inc.	Computer Software	United States	9 000
29	HubSpot Inc.	Computer Software	United States	1 239
30	Procore Technologies	Computer Software	United States	1 300
34	Fast Enterprises	Computer Software	United States	1 413
38	Apple Inc.	Computer Hardware	United States	132 000
39	Dell	Technology	United States	145 000
45	AT&T Inc.	Telecommunications	United States	268 220
55	Google	Technology	United States	98 771
56	ADP	HR Software	United States	58 000

Ending of Table 3

Rank	Name	Industries	Country	Employees
61	Kronos Inc.	HR Software	United States	5780
66	VMware Inc.	Computer Software	United States	24 137
67	Comcast Inc.	Telecommunications	United States	184 000
72	IBM	Information Technologies	United States	364 000
80	Texas Instruments	Technology	United States	29 700
82	Verizon Communications	Telecommunications	United States	144 953
94	Intel	Technology	United States	106 799

Table 1 and Table 3 show that the success of an employer company does not depend directly from the number of employees it employs. It is obvious that the number of employees changes dynamically (increases or decreases) from the first to the last place in the ratings. For example, in Table 1, Alphabet company made its debut at the first place with number of employees — 98 771, followed by competitor Microsoft in second spot — 131 000 employees. Red Hat company took the number 3 in the best employers rating with number of employees — 13 360. It means that the company’s success does not depend directly from the number of hired employees. This fact allows us to assume that HR management strategy that matters, and therefore the talent management.

Table 1 and Table 3 also demonstrate leading countries in the ICT-sector. Firstly, this is the United States, as well as good indicators in China, Germany and in the Asian region.

The result of the calculation based on the Equation 1 shows that 25% of companies from the total number of analyzed companies (100) are engaged by the infocommunication companies.

Table 4 shows a list of the top-10 industries in the overall employer rating. The closest competitors of the ICT industry are Financial Services & Accountancy with the number of companies in the rating equal to 13% and Healthcare & Health Insurance, Medical Equipment & Technologies, Biopharmaceutical — 12%.

Table 4. Top-10 industries of the Workforce rating

No.	Industries	Amount of companies in the rating, %
1	ICT-companies	25
2	Financial Services & Accountancy	13
3	Healthcare & Health Insurance, Medical Equipment & Technologies, Biopharmaceutical	12
4	Professional Services, Management Consulting, Consulting Services	10
5	Consumer Products, Products and Services, Retail	7
6	Insurance	3
7	Hotels	3
8	Airline	2
9	Aerospace & Defense	2
10	Conglomerates	2

Table 4 reinforces the above conclusion about the of the ICT-companies leadership.

Table 5 below demonstrates the data at the positions of the information companies in the Forbes Russia rating (top-50).

Table 5. Positions of the ICT-companies in the Forbes Russia rating

Rank	Name	Industries	Territory
4	Yandex	Information technologies	Netherlands
11	MTS	Telecommunications	Moscow
23	Mail.ru Group	Information technologies	Moscow
39	Megafon	Telecommunications	Moscow
41	VEON (Vimpelcom)	Telecommunications	Netherlands
43	Rostelecom	Telecommunications	Moscow
45	Samsung Electronics Rus	Technology	South Korea

Table 6 shows a list of the top-10 industries in the overall employer rating. The closest competitors of the ICT industry are Banking with the number of companies in the rating equal to 18 % and Metals — 16 %.

Table 6. Top-10 industries of the Forbes rating

No.	Industries	Amount of companies in the rating, %
1	Banking	18
2	Metals	16
3	ICT-companies	14
4	Oil & Gas	12
5	Transport	12
6	Construction	4
7	Auto Manufacturers	4
8	Food & Restaurants	4
9	Chemicals	4
10	Energy	4

Table 7 below demonstrates the data at the stances of the ICT-companies in the HeadHunter Russia rating. For convenient perception, a selection for a Table 7 was done from the first top-50 of the leading companies.

Table 7. Positions of the ICT-companies in the HeadHunter rating

Rank	Name	Industries	Territory
10	MTS	Telecommunications	Moscow
11	Kaspersky Lab	IT & Internet	Moscow
13	NVIDIA	IT & Internet	Moscow
14	Tele2	Telecommunications	Moscow
15	2GIS	IT & Internet	Novosibirsk
11	Vimpelcom	Telecommunications	Moscow
19	QIWI	IT & Internet	Moscow

Ending of table 7

Rank	Name	Industries	Territory
27	SAP	IT & Internet	Moscow
31	GK Lanit	IT & Internet	Moscow
44	Umbrella IT	IT & Internet	Rostov-on-Don

Table 5 and Table 7 demonstrate the importance of the information and telecommunications technologies in Russia. Also, these tables demonstrate leading cities in the national ICT-sector, excluding foreign offices. Firstly, this is Moscow, as well as good indicators in Novosibirsk and Rostov-on-Don.

Table 8 shows a list of the top-10 industries in the overall employer rating. The closest competitors of the ICT industry are Production & Trade with the number of companies in the rating equal to 13.7% and Pharmaceuticals & Medicine — 8.3%.

Table 8. Top-10 industries of the HeadHunter rating

No.	Industries	Amount of companies in the rating, %
1	ICT-companies	16.6
2	Production & Trade	13.7
3	Pharmaceuticals & Medicine	8.3
4	Construction & Real Estate	7.9
5	Retail	7.1
6	Wholesalers, Dealers & Distributors	6.2
7	FMCG	5
8	Food	5
9	Business Services, Service & Engineering	5
10	Finance & Insurance	5

The result of the calculation based on Equation 1 for Forbes Russia and HeadHunter ratings is 14 and 16.6% respectively. These indicators

can be also considered highly competitive at the multi-industry national market.

Contextual approach in the infocommunication industry

Through developing the notion of a talent system, the paper highlights the need to link the talent management with context. There are many prescriptions about the need for complex approaches to global talent management practices, there is a little rigorous research in this area.

The article considers an industrial sector and professional experience base to link the talent management to the wider management of organizational capabilities. To improve the quality of decision-making in the talent management, it is necessary to: take into account the context in which people are managed in different sectors, including the ICT market; develop a framework to reflect the complex set of environmental factors that affect talent management [3]. This is important as information overload where human resources managers have too much data is extremely more common than an absence of data. Coping with their limited ability to process such complex and incomplete information, managers often make decisions based on a subset of the available information, which often leads to biased decision-making. When this is considered in the context of limited rationality, where the cognitive limitations that people experience in their ability to process and interpret large amounts of complex information often lead to destructive decisions [4].

The development of a specific system for the infocommunication sector will make it extremely efficient and fast to recruit and retain talented employees, focusing on the specific needs and characteristics of an engineering and IT employees. It is necessary to take into account the sharp competition for scarce specialists and managers in the infocommunication market. Talented workers are more selective in the tasks they choose, and may not be prepared to travel to some developing countries because of concerns about quality of life, family, security or related issues [5]. For another concern, for instance, it is the issue of dual careers, which is currently seen as a worldwide trend in the infocommunication industry that creates significant constraints on a managerial decision-making in the field of the talent management and enterprise career plans [6].

In general, the main goal of the contextual approach is to limit a specific system to the frameworks for implementation the most effective management of this one. The research suggests to localize the ICT sector for talent management optimization in the infocommunication industry.

Conclusions

The infocommunication technologies (ICT) sector is heavily people driven and hence require appropriate management of its employees. The talent management is essential practice to get the effective manpower in the company. A growing number of the ICT-companies are shifting towards their leading positions due to better offers and low-cost maintenance of high technologies. But the impact of HR-tools on the rapid growth of the ICT-companies is also extremely important.

The article considered the issue, which has not earlier been enough covered in scientific sources, the value of a talent management tool by a contextual approach in infocommunications. The research of the talent management is still relatively new. Contemporary scientific areas and deeper empirical research are required to better understand the process of making management decisions about talent employees in relations to the context which they are occurred in. A key requirement for effective decision-making in the talent management is that the talent management should be linked to the company's strategy and corporate culture. This research is aimed at future researches that highlight the complex challenges of designing a talent management system model in the ICT-industry. Further empirical research is needed to align the talent management with corporate culture and business strategy in the infocommunication industry.

References

1. Pasha S.M., Ahmed B. A Study on Talent Management Strategies in IT Industry. *International Research Journal of Engineering and Technology*. 2017, vol. 4, no. 4, pp. 1384–1387.
2. Burjek A. *2019 Workforce 100: Ranking the World's Top Companies for HR*. 25.04.2019. Available at: <https://www.workforce.com/news/2019-workforce-100-ranking-top-companies-hr> (accessed: 19.05.2020).
3. Vaiman V., Scullion H., Collings D. Talent management decision making. *Management Decision*. 2012, no. 5, pp. 925–941.

4. Simon H. A. Rational decision making in business organizations. *American Economic Review*. 1979, vol. 69, no. 4, pp. 493–513.
5. Scullion H., Collings D. G., Gunnigle P. International HRM in the 21st Century: Emerging Themes and Contemporary Debates. *Human Resource Management Journal*. 2007, vol. 17, pp. 309–319.
6. Scullion H., Sparrow P., Farndale E. Global Talent Management: New Challenges for the Corporate HR function in the Global Recession. *Human Resource Management*. 2011, vol. 1, pp. 97–114.

Author's information:

X. V. Vershinina — 1st year Master student; xenia.vershinina@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В ВЕДУЩИХ ИКТ-КОМПАНИЯХ: ОБЗОР РЫНКА

К. В. Вершинина

Санкт-Петербургский государственный университет
телекоммуникаций им. проф. М. А. Бонч-Бруевича,
Российская Федерация, 193232, Санкт-Петербург, пр. Большевиков, 22, к.1

Работа посвящена рассмотрению роли принадлежности компании к определенному сегменту рынка при применении подхода управления талантами. Проведен аналитический обзор инфокоммуникационного рынка, который в последние годы имеет высокий рост и перспективы. В статье сделано предположение о зависимости методологий стратегии менеджмента талантов и отраслевого положения бизнеса. Теоретическое исследование основано на рейтинговых данных о телекоммуникационных и ИТ-компаниях в списках лучших работодателей. В статье также освещена проблема применения в управлении талантами в ИКТ-отрасли контекстного подхода, который еще не получил развернутого обзора в научных публикациях.

Ключевые слова: управление талантами, талантливые кадры, ИКТ-компания, инфокоммуникационные технологии.

Контактная информация:

К. В. Вершинина — студентка 1-го курса магистратуры;
xenia.vershinina@mail.ru

БАЛАНС МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ МИЛЛЕНИАЛОВ: ВЫБОР МЕЖДУ СОЗДАНИЕМ СЕМЬИ И НАЧАЛОМ КАРЬЕРЫ

А. А. Карпушкина

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Непрерывные социально-экономические и культурные изменения в современном обществе меняют его ценностную структуру, в том числе и в сфере трудовых отношений. Наиболее уязвимой группой в таких условиях является поколение миллениалов, с которыми связаны высокие ожидания более взрослого поколения. Перед самими миллениалами стоит серьезный выбор жизненных стратегий между социально значимыми событиями, такими как начало трудовой деятельности, создание семьи и др. Цель данной статьи заключается в определении значимости таких аспектов баланса между работой и личной жизнью среди поколения миллениалов, как наличие семьи и оплачиваемой трудовой деятельности на основе существующего эмпирического материала. В качестве основного источника эмпирических данных выступают данные 25-й волны российского мониторинга НИУ ВШЭ (RLMS HSE), а также анализ поколения миллениалов В. В. Радаева. Полученные данные могут быть использованы в качестве основы для дальнейших исследований в области управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: баланс работы и личной жизни, поколения, миллениалы, поколенческие ценности.

Введение

Большинство социологов сходятся во мнении, что труд является одной из ключевых повседневных практик человека (см. [1]). Подобные утверждения подтверждаются многочисленными исследованиями ценностных ориентаций, например, по данным World Value Survey, трудовая деятельность на протяжении долгого времени стояла на втором месте по значимости среди различных сфер жизни почти во всех странах мира, в том числе и в России (см. [2]).

Несмотря на относительную устойчивость ценностных предпочтений в российском обществе [3], текущие социальные изменения влияют на трансформацию сущности трудовых отношений и отношения к труду людей в целом [4]. К подобным социально-экономическим и культурным причинам изменений можно отнести процессы глобализации, экономические кризисы, влияние

СМИ и массовой культуры, повсеместную цифровизацию и информатизацию, развитие производственных отношений, значимость потребления и т. д. [5].

Исследователи современного общества и представители таких теорий, как информационная или сетевая парадигма, теорий гуманизации, инноваций, а также другие мыслители указывают на следующие изменения трудовых отношений: необходимость интенсификации труда, приоритет трудовых ценностей, постоянное вовлечение в рабочий процесс, непрерывное развитие квалификации сотрудников, использование сложных информационных технологий и т. д. [6]. Подобные преобразования влияют на ценностное переосмысление человека и вызывают дисбаланс сфер труда и личной жизни [7].

Наиболее уязвимой категорией в данных условиях являются представители молодого поколения миллениалов, от которых ожидают более выдающихся способностей и высокого уровня развития человеческого капитала как потенциальных продолжателей дальнейшего развития общественных отношений [8]. Однако перед самими миллениалами стоит сложный первичный выбор: уделять больше времени карьере и соответствовать социальным ожиданиям или сконцентрировать внимание на иных аспектах личной жизни, например на создании семьи или развитии дружеских отношений, которые также занимают значимую позицию в ценностной структуре общества [2].

В данной работе будет изучена проблема баланса работы и личной жизни в современном обществе, рассмотрены наиболее популярные подходы и перспективы исследования. Для более точного определения поколенческой группы молодежи обратимся к значимым поколенческим моделям и теориям, которые представлены в научном дискурсе в настоящее время. Далее обратим внимание на существующие проблемы выбора жизненных стратегий миллениалов в контексте баланса работы и личной жизни. На примере анализа миллениалов В. В. Радаева [9] оценим важные показатели для установления отношения данной поколенческой группы к выделенным аспектам работы и личной жизни.

Баланс работы и личной жизни

Прежде чем перейти к анализу изучаемой проблематики в контексте поколенческой теории, рассмотрим подходы к определению баланса работы и личной жизни в литературе. Стоит отметить, что единого подхода к определению концепции не существует. Так, Г. Кирхмейер дает следующее определение баланса: это «достижение удовлетворительных переживаний во всех областях жизни с помощью успешного распределения таких ресурсов, как личная энергия, время и приверженность» (цит. по: [10, р. 512]). С. Кларк делает акцент на удовлетворенности всеми сферами жизни с минимальным ролевым конфликтом (см. [10, р. 512]). А. Феалстед с соавторами отмечает, что баланс между работой и личной жизнью можно определить как «взаимосвязь между институционально определенным временем и пространством работы» [11, р. 56].

Наиболее полная формулировка определения представлена в работе Д. Геста. В его определении баланса работы и личной жизни входят следующие понятия, учитывающие возможные ограничения и допущения:

1. Баланс как равное распределение чего-либо; однако в контексте баланса между работой и личной жизнью мы можем допускать, что в разных ситуациях понятие баланса для одних людей не является тем же самым, что для других. Поэтому понятие баланса здесь рассматривается с точки зрения объективных и субъективных значений, которые различаются в зависимости от обстоятельств и людей.
2. Работа рассматривается как любая оплачиваемая занятость.
3. Личная жизнь, или сфера жизни вне работы, определяется различными способами. Исследователи включают в это понятие время, проведенное с семьей или с друзьями, свободное время, досуг, заботу о здоровье или домашние обязанности [12].

Необходимо отметить, что определения «личной жизни» включают в себя множество различных аспектов. Большинство существующих исследований учитывают именно семейную проблематику в определении баланса работы и личной жизни, тем не

менее в последнее время в работах встречается включение таких областей, как друзья, хобби и иные занятия в свободное от работы время (см., например, [7]).

Среди наиболее значимых ценностных ориентаций, по данным World Value Survey, особо выделяется важность семьи в контексте российского общества: разрыв между семейными ценностями и остальными сферами жизни очень высок для всех поколенческих групп¹. Ранее было отмечено, что следующей по значимости ценностью для людей довольно продолжительное время являлась трудовая деятельность; сегодня же ценностные предпочтения населения сменились в пользу таких аспектов, как здоровье и материальные ценности [2], но работа по-прежнему остается приоритетной областью в сознании человека и значимым фактором социального развития, что отмечается современными исследователями информационной, или постиндустриальной парадигмы [6].

В то же время семья и работа являются теми сферами, конфликт между которыми более всего вероятен, что подтверждается результатами исследований в контексте развития концепции баланса работы и личной жизни [12]. Таким образом, рассмотрение противоречивых отношений между сферами труда и личной жизни как возможного дисбаланса трудовых и семейных ценностей у поколенческой группы является основной задачей данной работы.

В отечественной науке преобладают тенденции изучения семейной и гендерной проблематики в исследованиях баланса работы и личной жизни, а также сложившаяся в начале прошлого столетия традиция изучения бюджетов времени, которая является скорее методологией, чем полноценной объяснительной теорией. Исследования, учитывающие поколенческие паттерны, проводились в основном западными учеными [13], что увеличивает необходимость изучения настоящей проблемы на примере российского общества.

Поколение миллениалов

Как было отмечено выше, эмпирических исследований, касающихся изучения баланса работы и личной жизни для поколенче-

¹ World Values Survey. URL: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp> (дата обращения: 15.08.2020).

ских групп практически не проводилось, за исключением работы Н. Бьютелла и У. Вайтинг-Бермана. Авторы рассматривают проблему баланса работы и личной жизни с точки зрения различий между старшими поколенческими группами: различных трудовых ценностей, установок, ожиданий и предпочтений [13].

Чтобы определить возрастные границы поколенческих групп и обозначить особенности изучаемого поколения миллениалов, рассмотрим существующие на данный момент в литературе поколенческие концепции и теории. Среди наиболее значимых моделей выделяются работы Н. Хоува, В. Штрауса, Р. Инглхарта, Д. Тэпскотта, М. Пренски, Х. Беккера и т. д. В российской науке к подобным концепциям можно отнести исследования Ю. Левады, Е. Шамис, В. Радаева, А. Юрчак, В. Семенов и другие (см. [9]). В рамках данной статьи будут рассмотрены некоторые из них: модель Хоува — Штрауса и исследование миллениалов В. В. Радаева.

Согласно теории Хоува — Штрауса, поколение — это общность людей, рожденных в определенный исторический период и являющихся носителями схожих ценностей, которые были сформированы под влиянием ряда общих для этого поколения социальных, культурных, экономических и политических факторов. Н. Хоув и В. Штраус предлагают следующую классификацию поколений в контексте американского общества: поколение беби-бумеров (1943–1963), поколение X (1963–1982), поколение Y (1982–2000), поколение Z (2000–2020) [14].

В контексте российского общества выделением поколенческих групп заинтересовались относительно недавно. Среди первых авторов можно отметить Ю. Леваду (в модели которого выделяются советские и постсоветские поколения), схожая концепция представлена в работах В. Семенов, а также современный проект «Regenerations» под руководством Е. Шамис. Из последних работ стоит выделить поколенческую модель, предложенную В. В. Радаевым. В своей работе В. В. Радаев, опираясь на опыт предыдущих исследователей, предложил свою концепцию выделения поколений в российском обществе [9].

При выделении поколений В. В. Радаев основывается не столько на возрастных рамках, сколько на периодах, когда поколение пережило свои «формативные годы». По В. В. Радаеву, форматив-

ные годы — это период, когда люди более всего восприимчивы к социальным изменениям. Опыт, накопленный человеком именно в это время, оказывает на него фундаментальное формирующее влияние на всю оставшуюся жизнь. Обычно этот период определяется возрастным интервалом от 17 до 28 лет [9, с. 37–39]. Всего исследователь выделяет шесть поколений: мобилизационное поколение (до 1938), поколение оттепели (1939–1946), поколение застоя (1947–1967), реформенное поколение (1968–1981), поколение миллениалов (1982–2000) и поколение Z (2001 и позднее) [9, с. 46–49].

Акцентируя внимание на поколении миллениалов, обратимся также к исследованиям других авторов, выделяющих схожие возрастные когорты. Аналогические поколенческие рамки встречаются в работах Д. Тэпскотта, Х. Беккера, Ю. Левады, В. Семеновой, Е. Шамис и др. (см. [9]). Среди альтернативных названий поколения встречаются «N-generation», «цифровое поколение», «молчаливое поколение», «поколение Сети», поколение «некст», «милленииты», «тринадцатое поколение», «первое несветское поколение», «послеперестроечное поколение» и др.

Названные авторы выделяют схожие характерные особенности для данного поколения: противоречивость, необходимость быстрой смены деятельности, гибкость мышления, многозадачность, мобильность, вовлеченность в цифровые технологии и сетевые коммуникации, нацеленность на результат, стремление к быстрому карьерному росту, постоянное обучение и профессиональное развитие и др. [15]. При этом акцент делается именно на трудовые ценности и рабочий потенциал поколения: от миллениалов ожидают высокой работоспособности и развития профессиональных навыков. Однако, по данным различных исследований ценностных ориентаций молодежи, среди значимых аспектов для самих представителей поколения выделяются также семья, любовь и забота о себе. Так, по данным исследования Центра социологии молодежи ИСПИ РАН в 2017 году, 57,1 % молодежи в возрасте 18–24 года и 56,6 % опрошенных в 25–29 лет в качестве смысла жизни отметили любовь [16], а по результатам исследования студенческой молодежи Г. Б. Кошарной и Н. В. Корж, 74,8 % молодых людей отметили семью как доминирующую жизненную ценность [17].

Исходя из рассмотренных данных, считать трудовую деятельность миллениалов в качестве единственной приоритетной жизненной стратегии нецелесообразно.

Отметим, что оба события (начало трудовой деятельности и создание семьи) являются социально значимыми событиями, которые накладывают отпечаток на дальнейшее развитие любой поколенческой группы. Об этом упоминает в своей книге и В. В. Радаев, согласно которому большинство миллениалов в настоящее время переживает свои формативные годы, — в изменяющихся условиях, в условиях интенсификации трудовых отношений, современных культурных практик и т. д. [9, с. 38–41]. Таким образом, изучение ценностных предпочтений первичного выбора миллениалов является основополагающим в исследовании будущих перспектив социального развития с учетом поколенческих изменений.

Вторичный анализ

В рамках данной работы был проведен вторичный анализ результатов исследования В. В. Радаева, описанных им в книге «Миллениалы: Как меняется российское общество» [9]. Ученый основывался на первичных данных Всероссийского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE). Эти данные автор использовал для описания различных аспектов жизни миллениалов в сравнении с предыдущими поколениями.

Для оценки баланса работы и личной жизни были выделены те показатели, которые относятся к трудовым или семейным отношениям миллениалов. К аспектам труда были отнесены первичный выход на рынок труда, уровень занятости и частота смены работы или профессии. В качестве показателей личной жизни были рассмотрены наличие детей и брачных отношений (в том числе гражданские браки), а также занятия в свободное время. Субъективная оценка удовлетворенностью жизнью выступила основным показателем баланса различных сфер жизни.

Рассмотрим аспекты трудовых отношений. В 2009 году средний возраст первичного выхода на рынок труда составлял

21 год [18], спустя 10 лет этот возраст увеличился до 23,5 лет. Есть основания полагать, что эта цифра продолжит расти. Увеличение возраста начала карьеры связано с увеличением продолжительности образовательного процесса. По данным Института статистических исследований НИУ ВШЭ, средняя ожидаемая продолжительность обучения в 2016 году составляла 16,5 лет [19]. Отметим, что высокий уровень образования является неотъемлемой частью информационного общества, поэтому продолжительность обучения только продолжит расти.

Если посмотреть на уровень занятости, то цифры также невысокие: лишь 64 % миллениалов заняты оплачиваемой деятельностью, в то время как у представителей реформенного поколения в аналогичном медианном возрасте эта доля составляла 73 %. При этом каждый пятый в 2016 году сменил работу или профессию [9, с. 72–73]. Таким образом, миллениалы не только откладывают начало карьеры, но и длительное время находятся в поисках себя.

Что касается сферы личной жизни, то здесь в 2016 году лишь 54 % миллениалов состояли в браке и чуть меньше половины (46 %) имели детей, что также ниже показателей предыдущего реформенного поколения [9, с. 69–70]. В свободное время большинство миллениалов предпочитают уделять время себе: занимаются саморазвитием (59,3 %) или проводят время в Интернете (67 %). Около половины миллениалов также посвящают время семье или играют с детьми, однако здесь наблюдается значимое гендерное различие: если проводить время с семьей желают равно мужчины и женщины, то гуляют с детьми значительно больше женщин [9, с. 87–92].

Рассмотрим уровень субъективной оценки удовлетворенности жизнью. В 2016 году всего 59 % миллениалов были довольны своей жизнью [9, с. 110–116]. Хотя невозможно точно определить, какую роль здесь играет ощущение баланса между работой и личной жизнью, тем не менее мы можем отметить, что показатель относительно невысок: лишь чуть больше половины опрошенных удовлетворены всеми сферами жизни. Таким образом, нельзя уверенно сказать о существовании баланса различных сфер жизни миллениалов.

Прежде чем перейти к результатам анализа, отметим, что данные показатели частично отражают значимые аспекты «взросле-

ния». Действительно, формативные годы миллениалов и выбор основной жизненной стратегии приходится на этап становления самостоятельной личности. Поскольку уровень того или иного показателя значимых событий (начало трудовой деятельности и создание семьи) относительно невысок, можно сказать, что миллениалы не торопятся взрослеть или, как говорит В. Радаев, «откладывают взросление» [9, с. 68–74].

Заключение

Таким образом, отношение миллениалов к работе и формированию семейных отношений является неоднозначным. Несмотря на то что молодые взрослые предпочитают откладывать начало трудовой карьеры и вступление в брак, количество миллениалов, предпочитающих карьеру семье, несколько больше. Можем также предположить, что миллениалы отдают предпочтение иным аспектам работы или личной жизни, которые не учитывались в данной работе (самореализация, спорт, творчество, друзья и т. д.), но эту связь только предстоит установить.

В ходе анализа были выявлены значительные противоречия внутри поколенческой группы (например, около половины миллениалов состоят в браке). Этот феномен объясняется тем, что миллениалы представляют собой неоднородную совокупность. Те, кто уже пережил свои формативные годы, могут значительно отличаться от тех, кто переживает их в данный момент. Для дальнейшего и более детального изучения миллениалов рекомендуется выделение малых подгрупп.

Оценка субъективных показателей баланса работы и личной жизни также требует значительного уточнения. Ограничения существующего анализа не позволяют сделать достоверные выводы ввиду отсутствия необходимых конкретных данных.

Похожие результаты были отмечены и другими российскими исследователями. Результаты исследования Т. А. Хагурова показали, что большую часть в структуре времени молодежи занимают досуговые занятия [20], а по мнению Е. М. Жидковой, для миллениалов характерны «ориентация на незанятость» и «ничего неделание» [21]. Тем не менее авторы работ по ценностным ориента-

циям молодого поколения все же отмечают стремление молодежи к реализации таких социально значимых практик, как трудовая деятельность и семейная жизнь, хоть и со значительным опозданием относительно других поколений (см. [16]).

В целом изучение баланса работы и личной жизни среди миллениалов по-прежнему является приоритетной исследовательской проблемой. Отношение молодежи к трудовой и семейной деятельности важно учитывать не только при планировании государственных стратегий, но также с целью повышения эффективности работы с представителями поколения миллениалов в малых организациях. Можно заключить, что дальнейшее изучение проблематики баланса работы и личной жизни требует более подробных и эмпирически направленных исследований, а также более пристального внимания научного сообщества.

Литература

1. *Сергеева Ю. С.* Метаморфозы труда: современные интерпретации // Вестник РГГУ. Сер. «Философия. Социология. Искусствоведение». 2019. № 3. С. 35–45.
2. *Магун В. С.* Как меняются российские трудовые ценности // Отечественные записки. 2007. № 3. С. 23–39.
3. *Головин Н. А., Сибирев В. А.* О возможности культурной рецессии в России 2010-х гг.: размышления над исследованиями ценностей // Журнал социологии и социальной антропологии. 2016. Т. 19, № 3 (86). С. 80–94.
4. *Зубок Ю. А., Чупров В. И.* Саморегуляция образа труда в культурном пространстве молодежи // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12, № 6. С. 243–259.
5. *Гнатюк М. А., Печкуров И. В.* Ключевые риски трансформации трудовых ценностей российской молодежи и их социальные последствия // Историческая и социально-образовательная мысль. 2015. Т. 7, № 8. С. 97–102.
6. *Герман М. В.* Особенности труда и роль человека в современном обществе // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2011. № 4 (16). С. 21–27.
7. *Kelliher C., Richardson J., Boiarintseva G.* All of Work? All of Life? Reconceptualising Work-life Balance for the 21st Century // Human Resource Management Journal. 2019. Vol. 29 (2). P. 97–112.
8. *Свирицевская А. Д., Пашкевич А. В.* Прочтение визуальных метафор о планировании карьеры у поколения молодых миллениалов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 2. С. 123–147.
9. *Радаев В. В.* Миллениалы: Как меняется российское общество. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 224 с.

10. *Greenhaus J. H., Collins K. M., Shaw J. D.* The relation between work-family balance and quality of life // *Journal of vocational behavior*. 2003. Vol. 63(3). P. 510–531.
11. *Felstead A., Jewson N., Phizacklea A., Walters S.* Opportunities to work at home in the context of work-life balance // *Human Resource Management Journal*. 2002. Vol. 12(1). P. 54–76.
12. *Guest D.* Perspectives on the study of work-life balance // *Social Science Information*. 2002. Vol. 41(2). P. 255–270.
13. *Beutell N., Witting-Berman U.* Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes // *Journal of Vocational Behavior*. 2007. Vol. 70(3). P. 478–501.
14. *Howe N., Strauss W.* Millennials Rising: The Next Great Generation. New York: Vintage Books, 2000. 432 p.
15. *Уйманова М. Е., Макашева Ю. С., Герман М. В.* Теория поколений в системе мотивации персонала // *Управление человеческими ресурсами — основа развития инновационной экономики*. 2013. № 5. С. 338–342.
16. *Зубок Ю. А., Чупров В. И.* Жизненные стратегии молодежи: реализация ожиданий и социальные настроения // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2020. № 3. С. 13–41.
17. *Кошарная Г. Б., Корж Н. В.* Ценностные предпочтения студенческой молодежи в сфере труда // *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион*. 2010. № 2 (14). С. 64–73.
18. *Сурков С. Н.* Первичный выход на рынок труда в России в контексте демографических и экономических перемен последних десятилетий. URL: http://www.hse.ru/org/hse/confapril_ru/getAbstract.html?report=4990759 (дата обращения: 10.01.2020).
19. *Образование в цифрах: 2018: краткий статистический сборник / Л. М. Гохберг, Г. Г. Ковалева, Н. В. Ковалева и др. М.: НИУ ВШЭ, 2019. 80 с.* URL: <https://www.hse.ru/data/2018/06/29/1153062641/obr2018.pdf> (дата обращения: 10.01.2020).
20. *Хазуров Т. А.* Девиации, социальный контроль и риски взросления в современной России // *Вестник Института социологии*. 2013. № 7. С. 153–191.
21. *Жидкова Е. М.* Ориентация на незанятость среди проблемных групп рынка труда // *Социологические исследования*. 2005. № 3. С. 52–62.

Контактная информация:

А. А. Карпушкина — студентка 4-го курса бакалавриата; nastyia.kr00@mail.ru

WORK-LIFE BALANCE OF MILLENNIALS: THE CHOICE BETWEEN STARTING A FAMILY OR A CAREER

A. A. Karpushkina

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

Constant socio-economic and cultural changes in modern society change the value structure of society, including the field of labour relations. The most

vulnerable group in such conditions is the Millennials, who have high expectations of the older generation. Millennials themselves face a serious choice of life strategies between socially significant events, such as starting a job, starting a family, etc. The purpose of this work is to determine the significance of such aspects of work-life balance among the Millennials as family and paid employment using the available empirical material. The main source of empirical data is the 25th wave of the Russian monitoring of RLMS HSE, as well as the analysis of the generation of Millennials by V. V. Radaev. The data obtained can be used as a basis for further research in human resource management.

Keywords: work-life balance, generations, millennials, generational values.

References

1. Sergeeva Yu. S. Metamorphoses of labour: modern interpretations. *RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*. 2019, no. 3, pp. 35–45. (In Russian)
2. Magun V.S. How the Russian labour values change. *Otechestvennye zapiski*. 2007. no. 3, pp. 23–39. (In Russian)
3. Golovin N. A., Sibirev V. A. About the possibility of the cultural recession in Russia of the 2010s: reflections on the value research. *Journal of Sociology and Social Anthropology*. 2016, vol. 19, no. 3 (86), pp. 80–94. (In Russian)
4. Zubok Yu. A., Chuprov V.I. Self-regulation of a labour image in cultural space of youth. *Economic and social changes: facts, trends, forecast*. 2019, vol. 12, no. 6, pp. 243–259. (In Russian)
5. Gnatiuk M. A., Pechurov I.V. Key risks of labour values transformation of Russian youth and their social consequences. *Historical and Social-Educational Idea*. 2015, vol. 7, no. 8, pp. 97–102. (In Russian)
6. Herman M. V. Peculiarities of labour and the role of man in the modern society. *Tomsk State University Journal of Economics*. 2011, no. 4 (16), pp. 21–27. (In Russian)
7. Kelliher C., Richardson J., Boiarintseva G. All of Work? All of Life? Reconceptualizing Work-life Balance for the 21st Century. *Human Resource Management Journal*. 2019, vol. 29 (2), pp. 97–112.
8. Svirshchevskaya A. D., Pashkevich A. V. Readings of the visual metaphors about career planning for a generation of young millennials. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal*. 2020, no. 2, pp. 123–147. (In Russian)
9. Radaev V. V. *Millennials: How Russian society is changing*. Moscow, Higher School of Economics Publishing House, 2019. 224 p. (In Russian)
10. Greenhaus J.H., Collins, K.M., Shaw, J.D. The relationship between work-family balance and quality of life. *Journal of professional behavior*. 2003, vol. 63(3), pp. 510–531.
11. Felstead A., Jewson N., Phizacklea A., Walters S. Opportunities to work at home in the context of a work-life balance. *Human Resource Management Journal*. 2002, vol. 12(1), pp. 54–76.
12. Guest D. Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*. 2002, vol. 41(2), pp. 255–270.

13. Beutell N., Witting-Berman U. Work-family conflict and work-family for generation X, baby boomers, and matures: Generational, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 2007, vol. 70(3), pp. 478–501.
14. Howe N., Strauss W. *Millennials Rising: The Next Great Generation*. New York, Vintage Books, 2000. 432 p.
15. Uymanova M. E., Makasheva Yu. S., German M. V. Theory of Generations in the System of Personnel Motivation. *Human Resources Management — the Basis for Development of Innovative Economy*. 2013, no. 5, pp. 338–342. (In Russian)
16. Zubok Yu. A, Chuprov V.I. Life strategies of youth: realization of expectations and social moods. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal*. 2020. no. 3, pp. 13–41. (In Russian)
17. Kosharnaya G. B., Korzh N. V. Valuable preferences of the students' youth in the sphere of labour. *University proceedings. Volga region*. 2010, no. 2(14), pp. 64–73. (In Russian)
18. Surkov S. N. *Primary Entry into the Russian Labour Market in the Context of Demographic and Economic Change in the Last Decades*. Available at: http://www.hse.ru/org/hse/confapril_ru/getAbstract..html?report=4990759 (accessed: 10.01.2020). (In Russian)
19. Gokhberg L. M., Kovaleva G. G., Kovaleva N. V. et al. *Education in Figures: 2018: a brief statistical collection*. Moscow, Higher School of Economics Publishing House, 2019. 80 p. Available at: <https://www.hse.ru/data/2018/06/29/1153062641/obr2018.pdf> (accessed: 10.01.2020). (In Russian)
20. Khagurov T. A. Deviation, social control and risks of growing up in modern Russia. *Bulletin of the Institute of Sociology*. 2013, no. 7, pp. 153–191. (In Russian)
21. Zhidkova E. M. Focus on unemployment among problem groups of the labour market. *Sociological Studies*. 2005, no. 3, pp. 52–62. (In Russian)

Author's information:

A. A. Karpushkina — 4th year Bachelor student; nastya.kr00@mail.ru

ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ РАБОТЫ В АРКТИКЕ

В. Д. Симончук

Санкт-Петербургский горный университет,
Российская Федерация, 199106, Санкт-Петербург,
21-я линия Васильевского острова, 2

В данной статье изучена тематика привлечения молодых специалистов (студентов, выпускников вузов, молодежи) на работу в Арктике. В процессе работы было проведено социально-психологическое исследование факторов привлекательности жизни и работы на Севере для студенческой молодежи (на примере студентов Горного университета) и выявлены основополагающие факторы. Были проанализированы ожидания студентов в отношении социальной инфраструктуры, экономические ожидания студентов, основные психологические характеристики потенциальных работников Арктической зоны. Также были изучены программы корпоративной социальной ответственности (КСО) компаний, функционирующих в Арктике, проведена оценка мероприятий в рамках КСО и даны рекомендации для российских компаний для повышения эффективности проведения мероприятий в рамках КСО.

Ключевые слова: привлечение человеческого капитала, человеческие ресурсы, Арктика, корпоративная социальная ответственность, горнодобывающие компании.

Введение

Российская Арктика располагает огромными запасами минеральных ресурсов, разработка которых необходима для экономики страны. На сегодняшний момент в Арктике мы наблюдаем проблему привлечения человеческого капитала на север из-за тяжелых условий работы.

На данный момент вопросами социально-экономического развития заполярных территорий занимаются ученые всех арктических стран. В России данная тематика отражена в работах ведущих ученых: В. А. Крюкова [1], Т. П. Скуфьиной [2], М. В. Ивановой, Т. В. Белевских, Д. В. Зайцева [3; 4], Е. Ю. Благова [5; 6]

Согласно исследованиям, сегодня на территории Арктики в РФ происходит постоянный отток населения, в первую очередь молодежи трудоспособного возраста. Объясняется это тем, что молодежь заинтересована в высшем образовании, которое можно получить в городах центральной России, и после переезда молодые люди предпочитают оставаться в крупных мегаполисах —

Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, считая, что реализация в родном городе невозможна. В то же время молодежь из средней полосы не готова ехать работать на Крайний Север из-за тяжелых природно-климатических условий, а также иногда по причине недостаточной информированности о возможностях трудоустройства и карьерного роста [7; 8].

В качестве потенциальных сотрудников предприятий Арктики были выбраны молодые специалисты. Под молодыми специалистами подразумевается молодежь в возрасте от 20 до 27 лет — студенты выпускных курсов университетов, а также выпускники вузов, которые не имеют опыта работы, находятся в поиске работы. Молодой возраст обеспечивает им высокую мотивацию, энергичность, активность, быструю адаптацию к изменяющимся условиям (зачастую трудным), что делает их наиболее привлекательными сотрудниками предприятий, осуществляющих свою работу в условиях Крайнего Севера.

С целью успешного привлечения людей на работу в Арктике важно: 1) определить ожидания молодежи от работы на Севере, чтобы обеспечить их всем необходимым; 2) сопоставить ожидания с условиями, которые могут предоставить крупнейшие работодатели, функционирующие в Арктике, учитывая международный опыт.

Объектом исследования стали студенты Горного университета для определения ожиданий молодежи от работы в Арктике, а также программы корпоративной социальной ответственности (КСО) крупнейших добывающих компаний России, Канады, Финляндии и Норвегии с целью определения условий, которые могут предоставить работодатели.

Таковыми компаниями являются:

- 1) российские: ПАО «ГМК «Норильский никель»» (цветные металлы); ПАО «Северсталь» (металлургия); ПАО «ФосАгро» (фосфорные удобрения);
- 2) канадские: RioTinto (добыча бокситов и глинозема, алюминиевые заводы, работает в Канаде и Монголии); ImperialOil (добыча нефти);
- 3) финская Nordkalk (добыча, переработка известняка);

- 4) норвежские: Equinor (добыча нефти и газа); Nordic mining (геологоразведка, добыча титана, кварца и лития) [9].

Методика исследования

Исследование факторов привлекательности Арктики для молодежи было выполнено путем анализа результатов психологического и социологического опроса, разработанного В. В. Шарок [8], А. Ю. Никулиной и Ю. А. Яковлевой (Горный университет) [9].

С целью исследования программ КСО целесообразно обратиться к концепциям социальной ответственности. Ю. Е. Благов создал концепцию источников социальной ответственности бизнеса, которая выделяет две позиции в зависимости от источников ответственности — внутренних (в данном случае в качестве субъекта социальной ответственности рассматривается корпорация, то есть забота о внутренней среде компании) и внешних (рассматривается как обязанность, навязываемая внешними факторами, среди которых можно выделить рыночные силы и политические процессы) [5; 6]. Кроме того, существуют концепции, разработанные Л. Престоном, Дж. Постом, А. Кэрроллом (см. [5]), которые описывают, что компании должны реализовывать в рамках КСО, как они взаимосвязаны с государством и обществом. Однако для исследования программ КСО была выбрана наиболее подходящая концепция — система диагностики внутренних и внешних направлений, разработанная А. А. Дамбовской [10] и адаптированная для целей исследования М. Н. Крук (Горный университет) [11]. Суть данного метода заключается в определении удовлетворенности проводимых мероприятиях в рамках программ КСО персоналом компаний. Были выбраны направления проведения диагностики (внутреннее и внешнее), выделены характеристики, дана экспертная оценка. Внутренними направлениями корпоративной социальной политики были выбраны «Вознаграждение и мотивация», «Профессиональная подготовка, развитие и адаптация персонала», «Охрана труда», «Социальные программы, социальная инфраструктура». Внешними направлениями программ КСО стали «Реализация благотворительных программ», «Реализация спонсорских программ»,

«Развитие инфраструктуры региона», «Инвестиции на природоохранные мероприятия».

Результаты исследования

Было проведено социально-психологическое исследование факторов привлекательности жизни и работы на Севере для студенческой молодежи (на примере студентов Горного университета) [7; 8].

Важно было проанализировать ожидания студентов в отношении социальной инфраструктуры (жилье, спортивно-оздоровительные центры, торгово-развлекательные центры, транспортное сообщение), экономические ожидания студентов (уровень зарплаты, льготы), основные психологические характеристики потенциальных работников Арктической зоны.

В результате было опрошено 618 человек, средний возраст которых составил 19,7 лет.

Результаты опроса оказались интересными. На вопрос готовности переезда на работу в Арктике:

- 188 опрошенных изъявили желание;
- 201 человек ответили «скорее да»;
- 169 человек ответили «скорее нет»;
- 314 человек принципиально отказались;
- 28 человек не смогли дать ответ.

Таким образом, 314 из 618 опрошенных (51 %) принципиально никогда и ни за какую зарплату не поедут работать на Север. Некоторые из опрошенных даже не знают, где находится Арктика и какие возможности есть в регионе, однако заранее говорят «нет» [8].

Далее, исследуя вопрос факторов успешной адаптации в заполярном регионе, большинство отметило важность сохранения здоровья, развитой инфраструктуры, заработную плату (рис. 1).

На рис. 2 показан график заработной платы, которую бы хотели получать студенты спустя три года работы на Севере. Интересно, что те студенты, которые отказывались ехать на работу в Арктике, показали очень высокий уровень оплаты труда —

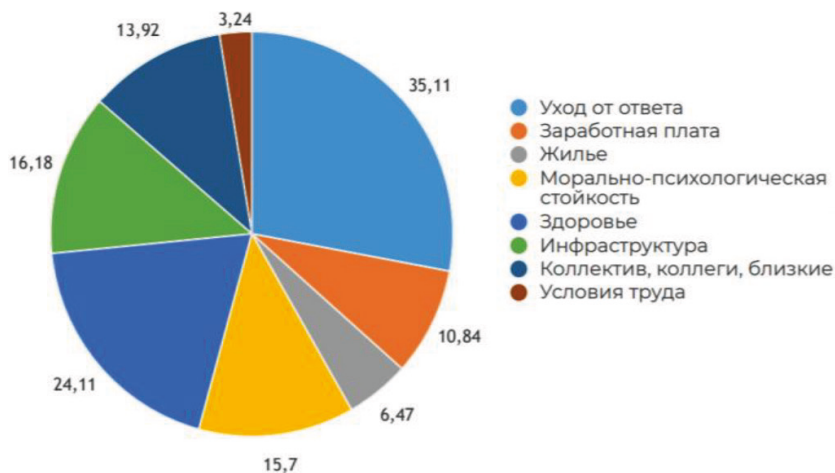


Рис. 1. Факторы успешной адаптации молодежи в заполярном регионе

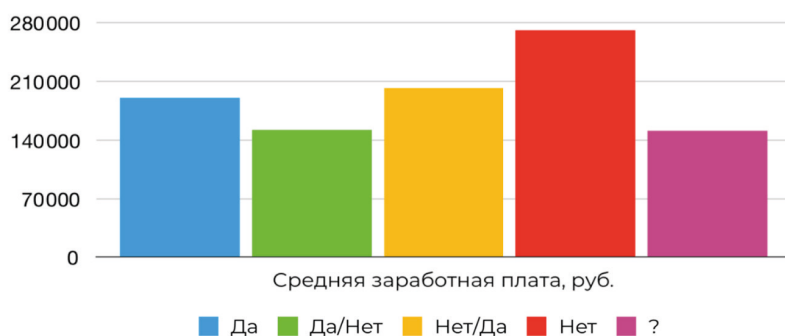


Рис. 2. Ожидания по заработной плате через три года работы в Арктике, руб. («твердое да», «скорее да, чем нет», «скорее нет, чем да», «твердое нет» и затруднились с ответом — «?»)

свыше 210 000 рублей, а те, кто готов ехать на работу — гораздо ниже (около 140 000 рублей).

Таким образом, по результатам опроса удалось выявить факторы привлекательности для работы на Севере:

1. Социальные:
 - 1) налаженная транспортная инфраструктура (наличие аэропорта, железнодорожного вокзала);
 - 2) развитость жилищно-коммунальной инфраструктуры;

- 3) доступность качественного медицинского обслуживания;
 - 4) наличие таких объектов, как физкультурно-оздоровительные комплексы, дома культуры, кинотеатры, рестораны и кафе;
 - 5) приемлемые условия труда (высокая заработная плата, здоровая психологическая атмосфера в трудовом коллективе) [9].
2. Психологические:
- 1) финансовые мотивы, стремление к продвижению по карьерной лестнице, а также самореализация и саморазвитие;
 - 2) спокойствие, усидчивость, сила и выносливость, то есть качества, характеризующие стайера.

Таким образом, по результатам опроса удалось выяснить, какие факторы привлекательности являются самыми важными для людей, которые примут решение жить и работать в условиях Крайнего Севера. Чтобы удовлетворить требования людей, необходимо реализовывать соответствующие программы и мероприятия. С реализацией таких мероприятий в рамках предоставления приемлемых условий труда тесно связаны компании. Компании осуществляют такие действия в рамках КСО, а именно реализуют программы для сотрудников компании, общества, государства, различных сообществ и т. д. Поэтому обратимся к программам КСО компаний, чтобы выявить эффективные мероприятия, которые будут способствовать привлечению человеческого капитала.

В качестве примеров компаний, осуществляющих эффективную деятельность в рамках КСО, можно выделить следующие иностранные горнодобывающие компании:

1. ImperialOil (добыча нефти) — Канада;
2. RioTinto (добыча бокситов и глинозема, алюминиевые заводы) — Канада;
3. Nordkalk (добыча, переработка известняка, поставка готовой продукции) — Финляндия;
4. Equinor (добыча нефти и газа) — Норвегия;

5. Nordic mining (разведка, добыча высококачественных промышленных полезных ископаемых и металлов, в основном кварца и лития) — Норвегия.

Сравнивая деятельность в области КСО этих компаний, можно выявить наиболее эффективные методы КСО и разработать рекомендации для российских компаний, функционирующих в Арктике. Результаты представлены в виде информационной карты (табл.).

Анализируя результаты таблицы, эксперты — ведущие ученые в области экономики и менеджмента горного производства согласно методологии начисляли компаниям баллы (от 1 до 10) для каждого критерия оценки.

Таким образом, производя оценку деятельности компаний в рамках КСО, канадские компании получили наивысший балл — 64, скандинавские — 57 баллов, российские — 59 баллов.

На рис. 3 и 4 показаны результаты в области КСО компаний по внутренним и внешним направлениям деятельности, которые позволили оценить эффективность корпоративных социальных программ для каждого из направления. Данные результаты были получены в процессе исследования.

По сумме баллов канадские компании оказались лидирующими с общей суммой баллов — 64. В основном такой показатель был достигнут за счет реализации социальных программ: «Вознаграждение и мотивация», «Охрана труда», «Социальные программы» по внутренним направлениям деятельности КСО. По внешним направлениям стоит выделить программы «Инвестиции в природоохранные мероприятия», «Реализация спонсорских программ», «Развитие инфраструктуры региона» [12].

Второе место занимают российские компании (59 баллов). Российские компании делают больший акцент на внешнее направление КСО, как «Реализация спонсорских и благотворительных программ», а во внутреннем направлении — «Профессиональная подготовка, развитие и адаптация персонала».

Третье место занимают скандинавские компании (57 баллов). В рамках КСО скандинавские компании уделяют внимание природоохранным мероприятиям, в основном носящим инновационный характер.

Таблица. Информационная карта корпоративной социальной политики анализируемых компаний

Показатели	Канадские компании (Rio Tinto, ImperialOil)	Скандинавские компании (Nordic mining, Nordkalk, Equinor)	Российские компании (ПАО «ФосАгро», ПАО «Север-сталь», ПАО «ГМК «Норильский никель»»)
Вознаграждение и мотивация	<p>Внутреннее направление КСО</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Imperial Oil — заработная плата составляет 100 тыс. долл. США в год. 2. Imperial Oil — привлечение новых сотрудников из других стран (реализация провинциальной программы Альберты, Британской Колумбии, Манитобы). 3. В обеих компаниях — обеспечение сотрудников при переезде комфортным жильем, условиями работы и жизни 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equinor — заработная плата составляет 108 тыс. долл. США в год. 2. Nordkalk — привлечение сотрудников, живущих в прибалтийских и скандинавских странах. 3. Во всех трех компаниях — обеспечение сотрудников при переезде комфортным жильем, условиями работы и жизни 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ГМК «Норильский никель» и Северсталь — заработная плата составляет 94,2 и 64,69 тыс. руб. (1474 долл. США). 2. В Северсталь система премирования и стимулирования персонала закреплена документально
Профессиональная подготовка, развитие и адаптация персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imperial Oil привлекает к работе сотрудников с небольшим опытом работы (студентов Альберты, только закончивших университет). 2. Imperial Oil реализует программы обучения в местных колледжах, 	<p>Nordkalk привлекает молодых специалистов (выпускников вузов) на работу в компанию (программа стипендий, организация международных семинаров), сотрудничающая со школами и университетами</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Во всех трех компаниях — предоставление социальных пакетов для сотрудников. 2. ГМК «Норильский никель» проводит постоянное обучение на протяжении всей трудовой деятельности для сотрудников (корпоративные

<p>Профессиональная подготовка, развитие и адаптация персонала</p>	<p>институте Северной Альберты, Институте технологий в Эдмонтоне.</p>	<p>учебные центры в Норильске, Мончегорске).</p> <p>3. В ФосАгро и Северсталь — программа адаптации и развития новых со-трудников.</p> <p>4. ФосАгро реализует проекты для детей и молодежи («ФосАгро — Школа», «ФосАгро — Колледж»). Более десяти школьников приняли участие в данной программе</p>	<p>3. В ФосАгро и Северсталь — программа адаптации и развития новых со-трудников.</p> <p>4. ФосАгро реализует проекты для детей и молодежи («ФосАгро — Школа», «ФосАгро — Колледж»). Более десяти школьников приняли участие в данной программе</p>
<p>Охрана труда</p>	<p>1. В Rio Tinto, Imperial Oil обучение персонала по вопросам охраны труда в организации предусмотрено и носит регулярный характер. Рабочее место аттестовано.</p> <p>2. Коэффициент травматизма в Imperial Oil равен 0</p>	<p>1. Во всех трех компаниях — обучение персонала по вопросам охраны труда в организации предусмотрено и носит регулярный характер. Рабочее место аттестовано.</p> <p>2. Nordkalk присвоено звание «Нулевой травматизм», что говорит о высокой безопасности сотрудников (коэффициент травматизма равен 0)</p>	<p>1. В ФосАгро, Северсталь, ГМК «Норильский никель» обучение персонала по вопросам охраны труда в организации предусмотрено и носит регулярный характер. Рабочее место аттестовано.</p> <p>2. В Северсталь система охраны труда непрерывно развивается: в 2018 году компания инвестировала 4,4 млрд руб. на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности</p>

Продолжение табл.

Показатели	Канадские компании (Rio Tinto, ImperialOil)	Скандинавские компании (Nordic mining, Nordkalk, Equinor)	Российские компании (ПАО «ФосАгро», ПАО «Северсталь», ПАО «ГМК «Норильский никель» »)
Социальные программы, социальная инфраструктура	<p>1. Rio Tinto привлекает коренное население на работу.</p> <p>2. Rio Tinto обеспечивает персонал комфортным жильем (более двухсот сотрудников живут в новых домах, арендная плата за проживание поступает в местную экономику, это гарантирует самостоятельность местных сообществам).</p>	<p>1. Nordkalk реализует программы здравоохранения для персонала, сотрудничая с компанией Terveysalo, которая поставляет медицинские услуги.</p> <p>2. Nordkalk увеличивает уровень занятости местного населения (в Terveysalo стало работать около 4300 сотрудников с приходом).</p>	<p>1. ГМК «Норильский никель» предоставляет путевки сотрудникам в санатории «Заполярье», находящемся на балансе компании, и другие.</p> <p>2. ГМК «Норильский никель» поддерживает спорт, открывая секции по мини-футболу, волейболу, хоккею и т.д., а также развивает семейный спорт («Полярная олимпиада»).</p>
	<p>3. Imperial Oil реализует пенсионные программы (инвестиции составили около 3,2 млн долл. США в пенсии работников)</p>	<p>3. Equinor предоставляет высококачественную медицинскую помощь для своего персонала</p>	<p>3. ГМК «Норильский никель» проводит жилищные программы для сотрудников («Мой дом», «Наши дома»).</p> <p>4. Северсталь реализует программу здравоохранения для персонала — «Здоровье Северстали».</p> <p>5. Северсталь осуществляет программу пенсионного обеспечения и поддержки пенсионеров.</p> <p>6. ФосАгро помогает органам местного самоуправления и региональным властям, создавая современную социальную инфраструктуру</p>

Внешнее направление КСО	
<p>Реализация благотворительных программ</p>	<p>1. Rio Tinto поддерживает коренные народы Австралии и Монголии. 2. В обеих компаниях — реализация спонсорских программ</p>
<p>Реализация спонсорских программ</p>	<p>1. Imperial Oil сотрудничает с образовательными учреждениями, проводит профильные программы (местные колледжи и институты Северной Альберты, Институт Технологий в Эдмонтоне). 2. Imperial Oil и Rio Tinto с целью привлечения молодых специалистов проводят ярмарки карьеры</p>
<p>Реализация спонсорских программ</p>	<p>1. Nordkalk развивает спорт, проводит региональные спортивные массовые мероприятия (спонсор эстафеты Юкола, организованной в Лаппеенранте в Финляндии). 2. Equinor сотрудничает с образовательными учреждениями, проводит профильные программы (программа на 30 новообразованных кандидатов, предоставляющая бесплатное обучение в течение одного года для молодых специалистов). 3. Equinor с целью привлечения молодых специалистов проводит ярмарки карьеры</p>
<p>Реализация спонсорских программ</p>	<p>1. GMK «Норильский никель» спонсирует горный курорт «Роза Хутор». 2. GMK «Норильский никель» помогает Международной федерации студенческого спорта. 3. «Северсталь Поддержка» развивает спорт, проводит региональные спортивно-массовые мероприятия. 4. ФосАгро развивает молодежное движение «Детям России образование, здоровье и духовность» (ДРОЗД) — открыт в г. Балаково детский физкультурно-оздоровительный центр. 5. ФосАгро развивает образование: выдано 34 гранта молодым ученым из 26 стран Азии, Африки, Ближнего Востока, Европы и Латинской Америки</p>

Окончание табл.

Показатели	Канадские компании (RioTinto, ImperialOil)	Скандинавские компании (Nordic mining, Nordkalk, Equinor)	Российские компании (ПАО «ФосАгро», ПАО «Северсталь», ПАО «ГМК «Норильский никель»)
Развитие инфраструктуры региона	<p>1. Rio Tinto участвует в развитии инфраструктуры региона регулярно по собственной инициативе.</p> <p>2. Rio Tinto развивает инфраструктуру в Монголии (инвестиции составили 5,4 млрд долл. США в период с 2010 года по 2015 год)</p>	<p>Nordic mining реализует программы поддержки малого и среднего бизнеса, развивает социальное предпринимательство в регионах присутствия (использует местных поставщиков)</p>	<p>1. Северсталь имеет соглашения с муниципальными образованиями и региональными органами власти о сотрудничестве в социально-экономической сфере.</p> <p>2. ФосАгро развивает деятельность местных поставщиков и сотрудничает с местными партнерами</p>
Инвестиции на природоохранные мероприятия	<p>1. Rio Tinto реализует проекты по снижению вредных выбросов в атмосферу (с 2008 года сокращение выпуска газов на 27%).</p> <p>2. Rio Tinto использует возобновляемые экологически чистые источники (69% электричества на предприятии).</p> <p>3. Rio Tinto реализует проекты по очистке водоемов</p>	<p>1. Nordkalk реализует программы по эффективному использованию природных ресурсов (стремятся к стопроцентной эффективности использования материалов).</p> <p>2. Nordkalk использует биотопливо.</p> <p>3. Nordkalk осуществляет строительство звукового барьера в Мидзьянке для снижения уровня шума при проведении работ.</p> <p>4. Nordkalk обеспечивает остаточным теплом город Кепинг, что позволяет снизить затраты на энергоресурсы, улучшить экологическую ситуацию</p>	<p>1. В ГМК «Норильский никель» эффективно работает система экологического менеджмента. В 2018 году на охрану окружающей среды инвестировали 32,5 млрд руб. (+26,5% к 2016 году).</p> <p>2. Северсталь реализует программу энергосбережения, повышения энергетической эффективности Череповецкого металлургического комбината на 2015–2019 годы.</p> <p>3. В ГМК «Норильский никель» и Северсталь экологический менеджмент соответствует стандартам ISO.</p>

<p>Инвестиции на природоохранные мероприятия</p>		<p>4. ФосАгро реализует программы по сокращению отходов, выбросов и сборов загрязняющих веществ, а также расхода ресурсов на тонну произведенной продукции (в 2018 году на АО «Метаким» (г. Волхов) введена бессточная система производства, в результате прекращен сброс сточных вод в водные объекты).</p> <p>5. ФосАгро добилась снижения выбросов на 6% в 2018 году за счет ввода нового экологичного оборудования, а также улучшения систем экологичного менеджмента.</p> <p>6. ФосАгро стала первой российской компанией, выбранной Продовольственной и сельскохозяйственной организацией ООН (FAO) для реализации глобальной инициативы в области защиты почв</p>
--	--	--

Составлено по: [10; 12–15].



Рис. 3. Внутреннее направление деятельности в рамках КСО компаний

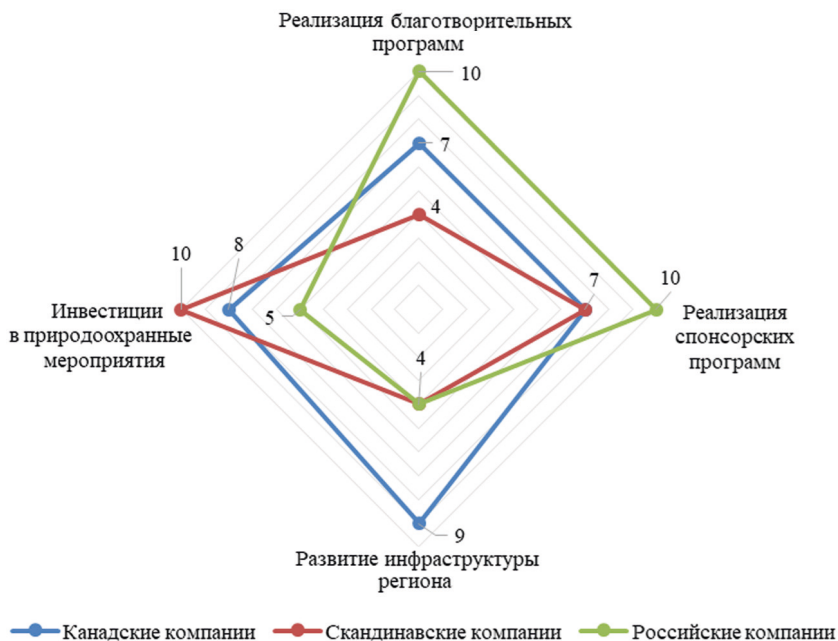


Рис. 4. Внешнее направление деятельности в рамках КСО компаний

Таким образом, исходя из представленных выше выводов, можно выявить определенную направленность в КСО у компаний из разных регионов:

- 1) для канадских компаний — забота о сотрудниках, социальные аспекты деятельности;
- 2) для скандинавских компаний — природоохранные мероприятия, экология;
- 3) для российских компаний — взаимодействие с заинтересованными сторонами (государственные органы, местное население, сотрудники), социальные аспекты деятельности.

Результаты

В ходе работы были получены следующие результаты.

1. В целом с целью привлечения молодежи в Арктику необходимо обеспечить будущим сотрудникам достойную заработную плату. Однако немаловажным фактором является и создание инфраструктуры, условий для самореализации.

2. Анализ программ КСО показал следующее: канадские, скандинавские и российские компании осуществляют эффективную деятельность в рамках КСО.

Сравнительный анализ программ КСО выявил, что канадские компании реализуют больше мероприятий в рамках КСО, благодаря чему они имеют наивысший балл. Такой высокий результат можно выделить у канадских компаний по внутреннему направлению корпоративной социальной политики по показателям, характеризующим направление «Вознаграждение и мотивация».

Отдельно бы хотелось выделить российские компании, которые осуществляют различные мероприятия в рамках КСО, в особенности в сфере «Спонсорские и благотворительные программы», а также «Социальные программы и социальная инфраструктура». Российские компании больше нацелены на социальный аспект в КСО — заботу о сотрудниках, а также на взаимодействие с внешними заинтересованными сторонами (органы власти, местное население).

3. С целью совершенствования деятельности российским компаниям стоит уделить внимание направлению «Вознаграждение и мотивация персонала», «Инвестиции на природоохранные мероприятия», «Развитие инфраструктуры региона», так как привлечение трудовых ресурсов в арктические регионы требует создания полноценной, пригодной для жизни человека инфраструктуры и объектов культуры и быта.

Заключение

Человеческий капитал является основным фактором развития экономики страны, поэтому для успешного освоения новых горизонтов, развития горнодобывающей отрасли в Арктике необходимо привлекать квалифицированных специалистов и мотивированных людей.

Выпускники вузов Санкт-Петербурга могут рассматриваться как потенциальные работники предприятий Заполярья, так как после окончания учебы трудоустройство и карьерный рост в городе затруднителен, в то время как компании Арктики предлагают более выгодные условия.

Исследование, проведенное в ходе данной работы, показало, что в целях успешного привлечения молодежи в Арктику государство должно уделять большое внимание развитию инфраструктуры и образования, а компании — программам КСО, предоставлению различных льгот тем, кто отказывается от привычной жизни и уезжает работать на Север.

Литература

1. *Крюков В. А.* Введение // Экономика современной Арктики: в основе успешности эффективное взаимодействие и управление интегральными рисками / под науч. ред. В. А. Крюкова, Т. П. Скуфьиной, Е. А. Корчак; Кольский научный центр РАН, Институт экономических проблем им. Г. П. Лузина. Апатиты: Изд-во КНЦ РАН, 2020. С. 5–7.
2. *Скуфьина Т. П.* Об инновационных задачах и фундаментальном характере проблем социально-экономического развития Российской Арктики // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2016. № 7 (17). С. 340–346.
3. *Иванова М. В., Белевских Т. В., Зайцев Д. В.* Об арктическом рынке труда // Проблемы развития территории. 2017. Вып. 1. С. 145–157.

4. *Иванова М. В., Зайцев Д. В.* Арктические трудовые ресурсы: текущее состояние и будущие вызовы // Региональная экономика: теория и практика. 2016. Т. 14, вып. 10. С. 46–62.
5. *Благов Е. Ю.* Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2011. 272 с.
6. *Благов Е. Ю.* Концепция КСО и стратегическое управление // Российский журнал менеджмента. 2004. № 3. С. 17–34.
7. *Kelman I., Loe J. S., Rowe E. W., Wilson E., Poussenkova N., Nikitina E., Fjærtøft D. B.* Local Perceptions of Corporate Social Responsibility for Arctic Petroleum in the Barents Region // Arctic Review. 2016. Vol. 7, no. 2, november. URL: <https://arcticreview.no/index.php/arctic/article/view/418/1148> (дата обращения: 25.03.2018). <https://doi.org/10.17585/arctic.v7.418>
8. *Sharok V.* Communicative factors of socio-psychological adaptation of students and workers in the Arctic // The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences. 2018. No. 51. P. 1776–1786. DOI: 10.15405/epsbs.2018.12.02.189
9. *Nikulina A., Yakovleva Ju., Gavrilova A., Shulepov V.* Factors for mobilizing human resources to work in the Arctic // Арктика: История и современность. Труды ежегодной международной научной конференции. Санкт-Петербург, 18–19 апреля 2018 года. СПб.: Политех-Пресс, 2019. С. 90–97. DOI: 10.18720/SPBPU/2/id19-124
10. *Дамбовская А. А.* Методика диагностики внутреннего и внешнего направлений развития корпоративной социальной политики // Российское предпринимательство. 2015. Т. 16, № 13. С. 2035–2044. DOI: 10.18334/rp.16.13.487
11. *Kruk M. N., Guryleva N. S., Cherepovitsyn A. E., Nikulina A. Yu.* Opportunities for improving the corporate social responsibility programs for metallurgical companies in the Arctic // Non-ferrous Metals. 2018. Vol. 44, iss. 1. P. 3–6.
12. *Nikulina A., Simonchuk V. D., Sharanovskaya P.* Experience of canadian companies in attracting human capital to regions with severe climatic conditions // Арктика: История и современность. Труды ежегодной международной научной конференции. Санкт-Петербург, 18–19 апреля 2018 года. СПб.: Политех-Пресс, 2019. С. 104–111. DOI: 10.18720/SPBPU/2/id19-126
13. *Никулина А. Ю., Жданюк А. Ю.* Применение принципов и законодательной базы корпоративной социальной ответственности как инструмент устойчивого развития Арктики // Арктика: история и современность: труды междунар. науч. конф. Санкт-Петербург, 19–20 апреля 2017 г. СПб.: Изд-во Политех. ун-та, 2017. С. 216–223.
14. *Симончук В. Д.* Опыт скандинавских стран по созданию эффективных программ корпоративной социальной ответственности // Сборник научных трудов II Всероссийской студенческой науч.-практ. конф. / под ред. А. С. Поповой; АНО ДПО «Институт стандартизации, сертификации и метрологии». Краснодар: АНО ДПО «ИССиМ», 2018. С. 183–193.
15. *Iakovleva Ju., Sharok V.* Social factors that make work in the Arctic region attractive // Advances in Social Science, Education and Humanities Research. 2019. No. 289. P. 286–291. URL: <https://www.atlantispress.com/proceedings/csis-18/55913835> (дата обращения: 11.12.2019). DOI: 10.2991/csis-18.2019.58

Контактная информация:

В. Д. Симончук — студентка 3-го курса бакалавриата;
simonchuk_vladislava@mail.ru

ATTRACTING YOUNG PROFESSIONALS TO WORK IN THE ARCTIC

V. D. Simonchuk

St. Petersburg Mining University,
2, 21st line of Vasilievsky island, St. Petersburg, 199106, Russian Federation

This article examines the topic of attracting young specialists (students, university graduates, youth) to work in the Arctic. During the work was carried out a socio-psychological study of the factors of the attractiveness of life and work in the North for student youth (using the example of students of the Mining University) and were identified the fundamental factors. Were analyzed the expectations of students in relation to social infrastructure, economic expectations of students, the main psychological characteristics of potential workers in the Arctic zone. Also were studied the corporate social responsibility programs of companies operating in the Arctic, assessed CSR activities, and provided recommendations for Russian companies to improve the efficiency of CSR activities.

Keywords: attracting human capital, human resource, Arctic, corporate social responsibility, mining companies.

References

1. Kryukov V. A. Introduction. In: *Ekonomika sovremennoi Arktiki: v osnove uspekhnosti effektivnoe vzaimodeistvie i upravlenie integral'nymi riskami*. Sci. eds V. A. Kryukov, T. P. Skuf'ina, E. A. Korchak. Apatity, KSC RAS Publ., 2020, pp. 5–7. (In Russian)
2. Skuf'ina T. P. On the innovation tasks and the fundamental nature of the problems of the social and economic development of the Russian Arctic. *Innovatsionnaia ekonomika: perspektivy razvitiia i sovershenstvovaniia*. 2016, no. 7(17), pp. 340–346. (In Russian)
3. Ivanova M. V., Belevskikh T. V., Zaitsev D. V. About the Arctic labour market. *Problems of Territory's Development*. 2017, iss. 1, pp. 145–157. (In Russian)
4. Ivanova M. V., Zaitsev D. V. Human resources of the Arctic: The current condition and future challenges. *Regional Economics: Theory and Practice*. 2016, vol. 14, iss. 10, pp. 46–62. (In Russian)
5. Blagov E. Iu. *Corporate social responsibility: evolution of a concept*. St. Petersburg, Vysshiaia shkola menedzhmenta Publ., 2011. 272 p. (In Russian)
6. Blagov E. Iu. The concept of CSR and strategic man-agement. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta*. 2004, no. 3, pp. 17–34. (In Russian)
7. Kelman I., Loe J. S., Rowe E. W., Wilson E., Poussenkova N., Nikitina E., Fjærtoft D. B. Local Perceptions of Corporate Social Responsibility for Arctic Petroleum in the Barents Region. *Arctic Review*. 2016, vol. 7, no. 2, november. Available at:

- <https://arcticreview.no/index.php/arctic/article/view/418> (accessed: 25.03.2018). DOI: <https://doi.org/10.17585/arctic.v7.418>
8. Sharok V. Communicative factors of socio-psychological adaptation of students and workers in the Arctic. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*. 2018, no. 51, pp. 1776–1786. doi: 10.15405/epsbs.2018.12.02.189
 9. Nikulina A., Yakovleva Ju., Gavrilova A., Shulepov V. Factors for mobilizing human resources to work in the Arctic. *Arctic: History and Modernity. Works of the Annual International Scientific Conference, St. Petersburg, 18–19 April 2018*. St. Petersburg, Politekh-Press Publ., 2019. P.90–97. doi: 10.18720/SPBPU/2/id19-124
 10. Dambovskaya A. A. Methods for diagnostics of internal and external areas of corporate social policy development. *Rossiiskoe predprinimatel'stvo*. 2015, 16(13), pp. 2035–2044. DOI: 10.18334/rp.16.13.487 (In Russian)
 11. Kruk M. N., Guryleva N. S., Cherepovitsyn A. E., Nikulina A. Yu. Opportunities for improving the corporate social responsibility programs for metallurgical companies in the Arctic. *Non-ferrous Metals*. 2018, vol. 44, iss. 1, pp. 3–6.
 12. Nikulina A., Simonchuk V. D., Sharanovskaya P. Experience of Canadian companies in attracting human capital to regions with severe climatic conditions. *Arctic: History and Modernity. Works of the Annual International Scientific Conference, St. Petersburg, 18–19 April 2018*. St. Petersburg, Politekh-Press Publ., 2019. P.104–111. doi: 10.18720/SPBPU/2/id19-126
 13. Nikulina A. Yu., Zhdanyuk A. Yu. Application of principles and legislation of corporate social responsibility as a tool for sustainable development in the Arctic. *Arctic: History and Modernity. Works of the International Scientific Conference, St. Petersburg, 19–20 April, 2017*. St. Petersburg, Polytechnic University Publishing House, 2017. P.216–223. (In Russian)
 14. Simonchuk V. D. Experience of Scandinavian countries in creating effective corporate social responsibility programs. *Proceedings of the II All-Russian Student Scientific Conference*. Ed. by A. S. Popova; Autonomous Nonprofit Organization “Institute for Standardization, Certification and Metrology”. Krasnodar, ANO FPE “ISSIM” Publ., 2018. P.183–193. (In Russian)
 15. Iakovleva Iu., Sharok V. Social that make work in the Arctic region attractive. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 2019, no. 289, pp. 286–291. Available at: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/csis-18/55913835> (accessed: 11.12.2019). doi: 10.2991/csis-18.2019.58

Author's information:

V. D. Simonchuk — 3rd year Bachelor student; simonchuk_vladislava@mail.ru

ШКОЛА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА МЕЖСЕКТОРНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

К. И. Ткаченко

Кубанский государственный университет,
Российская Федерация, Краснодар, 350040, ул. Ставропольская, 149

Статья посвящена изучению проблемы развития кадрового потенциала инновационного предпринимательства Краснодарского края. В статье рассмотрена роль кадрового обеспечения инновационной деятельности предпринимателей как основной движущей силы экономических процессов. Анализируется инновационная деятельность как ведущий механизм, непосредственно воздействующий на развитие экономики в Краснодарском крае. Авторами исследования предложена разработка дистанционной школы развития кадрового потенциала инновационного предпринимательства Краснодарского края — это онлайн-платформа, на которой зарегистрировавшийся предприниматель получает теоретический курс знаний и поэтапного включения в инновационную сферу, а также наставника — опытного инновационного предпринимателя, который будет консультировать во время обучения и давать рекомендации.

Ключевые слова: кадровый потенциал, инновации, инновационное предпринимательство, Краснодарский край, школа развития кадрового потенциала.

Введение

Недостаток опытных кадров испытывает каждая отрасль экономики. В эпоху информационно-коммуникационных технологий особо остро стоит проблема развития инновационной среды. Вопрос о том, как изменить ситуацию в положительную сторону, волнует и власть, и общество, и бизнес.

Актуальность поднятой проблемы несомненна. Краснодарский край является точкой притяжения как опытных, так и молодых, перспективных специалистов в новых отраслях, например в области IT-технологий, что дает ему определенное конкурентное преимущество, которое необходимо максимально использовать. По оценкам экспертов рынка труда, ежегодно в край приезжают от 500 до 1000 профессионалов в этой сфере [1].

Краснодарский край — один из наиболее развитых регионов России, но перестройка экономики на инновационный путь развития в нем весьма затруднена. Это вызвано инертностью бизнеса в связи с высокой вероятностью значительных потерь при перестройке производств и экономических связей. Низкая заинтересованность инновационной деятельностью у предпринимателей связана с высокой капиталоемкостью новой продукции и неопределенностью спроса на нее, поэтому предприниматели выбирают консервативный безрисковый подход ведения бизнеса и удерживают относительно низкие расходы на его ведение. Оказание помощи предпринимателям происходит в большей степени с финансовой стороны, но проблема заключается в том, что у предпринимателей отсутствуют качественные знания в сфере инноваций и в способах развития бизнеса в данной отрасли.

Согласно рейтингу инновационного развития субъектов РФ, подготовленному Высшей школой экономики, Краснодарский край занимает 56-е место по индексу «Инновационная деятельность». По другим индексам этого рейтинга позиции Кубани выше. По индексу «Качество инновационной политики» край занимает 31-е место, по индексу «Научно-технический потенциал» — 22-е место, по индексу «Социально-экономические условия инновационной деятельности» — 50-е место, по значению российского регионального инновационного индекса — 33-е место [2]. В другом рейтинге, опубликованном Ассоциацией инновационных регионов России, Краснодарский край находится на 37-м месте. В индексе научно-технологического развития субъектов РФ, составленном РИА «Рейтинг», Кубань заняла 45-ю позицию (см. [1]).

В Краснодарском крае есть главное преимущество для развития предпринимательства — это климат. Кубань — житница, здравница и логистический центр. Но если только надеяться на относительное благополучие в отраслях, которые не способны генерировать высокую добавленную стоимость, новые продукты, то качество человеческого капитала станет неизбежно снижаться. И поскольку человеческий капитал — это интеллект, уровень образования и требования к состоянию городской среды, то необходимо понимать, что мы стоим на пороге важных структурных изменений в экономике и бизнесе. Ни для кого не секрет, что в крае

высокоразвитый средний класс¹. Люди сегодня предъявляют спрос на высокие стандарты жизни. И эта тенденция будет только развиваться.

Инновация — это процесс преобразования идеи или изобретения в товар или услугу, создание ценности, которую пользователи готовы принять и/или оплатить. Успешное использование новых идей имеет решающее значение для бизнеса, способного улучшить свои процессы, вывести на рынок новые и усовершенствованные продукты и услуги, повысить его эффективность и, что самое важное, повысить его прибыльность.

Актуальность научной проблемы связана с недостатком знаний о кадровом потенциале инновационного предпринимательства в контексте развития информационно-коммуникационных технологий, поскольку ранее кадровый потенциал исследовался исключительно как экономическая и социологическая проблема. Изучение кадрового потенциала инновационного предпринимательства требует не просто переосмысления, но и анализа его новых функций, что позволит определить его роль и значение в контексте регионального рынка труда и рынка образовательных услуг. В понятии «кадровый потенциал» особое смысловое значение имеет слово «потенциал». Оно происходит от латинского *potential* и подразумевает внутренние возможности.

Теоретические подходы

Особое внимание изучению проблемы, связанной с развитием кадрового потенциала инновационного предпринимательства, было уделено такими учеными, как Джозеф Шумпетер, Фрэнк Найт, Израиль Кирзнер [3].

Предпринимательство, при котором инновации в продуктах и процессах являются особенно важными подгруппами, лежит в основе процесса регионального развития. Среди теорий, пытающихся более подробно рассмотреть тему инновационного предпринимательства, выделяются три классических, которые выдержали испытание временем. Трактат экономического развития

¹ Краснодарский край в цифрах 2018. URL: https://krsdstat.gks.ru/infuslugi_katalog_publications/document/32755 (дата обращения: 05.01.2020).

Джозефа Шумпетера, впервые появившийся на немецком языке в 1912 году, фокусируется на прорывных инновациях, которые вызывают неравновесные потрясения для экономической системы как причину экономического развития и как симптом динамического капитализма. В понимании Шумпетера предприниматель — героическая фигура, которая в одиночку вносит изменения путем введения новых комбинаций земли и труда (с капиталом, рассматриваемым как смесь земли и труда). Фрэнк Найт предложил работу по теории предпринимательства, где он описывает предпринимателя как любого, кто выносит суждение и принимает на себя невероятностную неопределенность (то есть «неопределенность Найджиана») при принятии решений, ориентированных на будущее. Ключевое различие заключается в максимизирующем подходе, типичном для формального экономического теоретизирования, и в принятии решений, которые нельзя оптимизировать, потому что будущие государства мира не могут быть известны, и даже число возможных будущих государств не может быть известно. Таким образом, предприниматели должны осуществлять принятие решений, не поддающихся количественной оценке, для которых наиболее подходящим термином является «суждение». В отличие от Дж. Шумпетера, Ф. Найт не различает предпринимательские и капиталистические функции.

Последний классический подход связан с именем Израеля Кирзнера и является более благоприятным для экономистов, привыкших к теории общего равновесия. Фактически мы можем думать о кирзнеровском предпринимательстве как о дополнении к максимизирующей структуре неоклассической экономики. Предпринимательство возникает из-за несовершенной информации экономических агентов о межценных и межвременных ценовых различиях. Только предприниматели, которые осознают такие различия, пожинают предпринимательскую прибыль. Эта прибыль является бесплатной в момент обнаружения предпринимательства, и в то же время те предприниматели, которые обладают знаниями о конкретной местности или отрасли, с большей вероятностью активируют свою бдительность и таким образом используют выгодные возможности продавать продукцию по более высокой цене, чем затраты на производство.

Материалы и методы

В качестве основы анализа использованы материалы исследований Высшей школы экономики, Федеральной службы государственной статистики, Ассоциации инновационных регионов России, проведенные в период с 2015 по 2019 год.

В работе использованы следующие методы сбора данных:

- традиционный анализ документов, позволяющий изучить структуру инновационного предпринимательства в Краснодарском крае и кадрового потенциала инновационного предпринимательства, исследовать важнейшие структурные элементы инновационного предпринимательства в Краснодарском крае и методики обучения кадров в данной сфере²;
- материалы вторичного анализа социологических исследований, проведенных другими авторами, анализирующими кадровый потенциал в инновационном предпринимательстве, механизмы его совершенствования [2];
- статистические материалы, публикуемые организациями и фондами, которые занимаются сбором статистической информации.

Результаты исследования

Инновации и предпринимательство признаны ключевыми строительными блоками конкурентной и динамичной экономики. В регионах России, где активно развиваются инновационные и предпринимательские экосистемы, наблюдается тенденция к повышению производительности. Эта тенденция ведет к ускорению экономического роста и созданию более эффективных рабочих мест, что является основным способом, с помощью которого бедные могут избежать бедности. В качестве ключевого фактора ро-

² О развитии малого и среднего предпринимательства Российской Федерации. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 03.07.2016). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/ (дата обращения: 01.01.2020).

ста фирмы инновации способствуют общему процветанию, стимулируя официальную занятость и повышая заработную плату.

По данным, представленным на 2019 год, инновационный потенциал Краснодарского края включает 140 научно-исследовательских и конструкторских организаций, 95 высших учебных заведений, более 45 научно-технических подразделений на промышленных предприятиях, 129 государственных и негосударственных средних профессиональных образовательных организаций, информационных центров, центров трансферта технологий и организаций, оказывающих консалтинговые услуги.

Таблица 1. Показатели инновационной активности в Краснодарском крае

Показатель	2015	2016	2017	Абсолютное отклонение 2015 к 2017 г.
Число предприятий, которые были обследованы	1021	978	1071	50
Предприятия, которые осуществляют инновационную работу	53	60	65	12
Уровень инновационной активности предприятий и организаций, %	5,4	6,2	6,1	0,7
Объем производства инновационной продукции, млн руб.	6040	5054	3837	-2203
Затраты на маркетинговые, технологические, организационные инновации, млн руб.	727	1540	3763	3036
Отгруженные товары и выполненные работы, %	1,7	1,4	0,7	-1

Источник: Наука, инновации и информационное общество // Управление Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю и Республике Адыгея. URL: https://krsdstat.gks.ru/science_kk (дата обращения: 19.10.2019).

Но стоит отметить, что научный потенциал (как следует из табл. 1) часто нерезультативно используется. Одной из главных проблем является отсутствие эффективной связи между производством и наукой, благодаря которой предприятия могли бы получать более высокую коммерческую выгоду.

Согласно стратегии социально-экономического развития Краснодарского края, спланированной до 2030 года, одним из важнейших приоритетов является развитие и поддержка инновационной деятельности. В Краснодарском крае действительно реализованы множество проектов, направленных на развитие инновационного предпринимательства, но помощь предпринимателям оказывается в большей степени с финансовой стороны. Проблема заключается в том, что у предпринимателей отсутствуют качественные знания в сфере инноваций и в способах развития бизнеса в данной отрасли³. В табл. 2 представлен перечень организаций, действующих в Краснодарском крае.

Но по данным статистики, представленным администрацией муниципального образования города Краснодар, более 80 % инновационных предприятий Краснодарского края работают в Краснодаре — административном центре Краснодарского края⁴.

В Краснодаре зарегистрированы 43 инновационных предприятия, из них 58,1 % — микропредприятия, 32,5 % — малые предприятия, 4,7 % — средние и 4,7 % — крупные. Доля Краснодара от общего числа инновационных предприятий Краснодарского края — 83,9% [4].

В остальных муниципальных образованиях Краснодарского края инновационная среда развита значительно слабее. Поэтому главной задачей является создание возможности повышения уровня знаний предпринимателей независимо от места жительства.

³ Стратегия социально-экономического развития Краснодарского края до 2030 года. URL: <https://investkuban.ru/region/strategy> (дата обращения: 10.01.2020).

⁴ Более 80 % инновационных предприятий работают в Краснодаре. URL: https://krd.ru/novosti/glavnye-novosti/news_18102018_144520.html (дата обращения: 05.01.2020).

Таблица 2. Организации и мероприятия, направленные на развитие инновационного предпринимательства в Краснодарском крае

Название организации / мероприятия	Задачи организации
Некоммерческая организация «Фонд содействия развитию венчурных инвестиций в малые предприятия в научно-технической сфере Краснодарского края»	Проведение открытого конкурса по отбору управляющей компании для передачи ей в доверительное управление денежных средств с целью включения их в состав закрытого паевого инвестиционного фонда особо рискованных (венчурных) инвестиций (ЗПИФ). Денежные средства будут распределяться управляющей компанией на конкурсной основе среди субъектов малого предпринимательства для коммерциализации их инновационных проектов в научно-технической сфере
Комитет по инновационной деятельности и высоким технологиям Инновационного центра Кубанского государственного технологического университета совместно с Торгово-промышленной палатой Краснодарского края	Формирование единой политики по оказанию мер государственной поддержки инновационно-ориентированным предприятиям края. Разработана и реализуется концепция развития региональной инновационной инфраструктуры на базе развитой сети торгово-промышленных палат Краснодарского края
Краснодарский центр научно-технической информации	Проведение научно-исследовательских работ, мониторинга по исследованию конъюнктуры рынка, выявление общественного мнения, эффективности инноваций и др.
Технопарк, инновационный технологический центр Краснодарского края по биотехнологии ОАО «СКНИИБИОТЕХХИМ»	Основной сферой деятельности является промышленная биотехнология и химия (получение при помощи микробного синтеза широкого спектра продуктов для промышленности, нефтедобычи, сельского хозяйства, пищевой промышленности и медицины)
ГАУ КК «Центр энергосбережения и новых технологий»	Осуществление функций по координации, контролю при выработке наиболее эффективных путей энергосбережения и реализации инновационных проектов и технологий в Краснодарском крае

Окончание табл. 2

Название организации / мероприятия	Задачи организации
Краевой конкурс «Молодежный инновационный проект»	Развитие науки и внедрение инновационных разработок в приоритетные отрасли экономики Кубани, выявление и поощрение студентов и аспирантов (соискателей ученой степени кандидата наук) государственных и негосударственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, осуществляющих свою деятельность на территории Краснодарского края, а также молодых ученых. Цель конкурса — консолидация молодежной аудитории, бизнес-структур и органов власти с целью активизации инновационной деятельности, развитие инвестиционной привлекательности экономики региона посредством подготовки и реализации перспективных молодежных инновационных проектов

Составлено по: [4].

В Краснодарском крае действует 170 муниципальных организаций инфраструктуры по поддержке малого бизнеса в муниципальных образованиях региона, но на развитие инновационного предпринимательства направлены три организации консультационной поддержки, два технопарк и один бизнес-инкубатор⁵.

Авторами исследования предложено создание дистанционной школы развития кадрового потенциала инновационного предпринимательства Краснодарского края как один из наиболее эффективных способов консолидации бизнеса, власти и общества для получения качественных знаний представителям бизнеса.

Целью данной школы должна стать возможность всем предпринимателям Краснодарского края получать комплексные знания, которые помогут стать опытным специалистом в сфере инноваций и эффективно применять эти знания на практике без необходимости ехать в краевой центр — город Краснодар.

⁵ Рейтинг муниципалитетов Краснодарского края: поддержка малого бизнеса. URL: https://www.opora-credit.ru/upload/analytics/RM_Krasnodarskij_kraj.pdf (дата обращения: 02.01.2020).



Рис. Организации инфраструктуры по поддержке малого бизнеса в Краснодарском крае.

Составлено по: Рейтинг муниципалитетов Краснодарского края: поддержка малого бизнеса. URL: https://www.opora-credit.ru/upload/analytics/RM_Krasnodarskij_kraj.pdf (дата обращения: 02.01.2020).

Это совместный проект, в котором предлагается принять участие вузам, опытным предпринимателям и представителям власти Краснодарского края. Школа развития кадрового потенциала инновационного предпринимательства Краснодарского края — это онлайн-платформа, где может предоставляться возможность зарегистрировавшемуся предпринимателю получить теоретический курс знаний, поэтапное включение в инновационную сферу, а также найти наставника — опытного инновационного предпринимателя, который будет консультировать во время обучения и давать рекомендации.

На территории Краснодарского края находятся одни из лучших вузов юга России: КубГУ, КубГТУ, КубГАУ. Они аккумулируют в себе мощный потенциал научных кадров, обучающие структуры, использующие передовые научные достижения в обучении и имеющие постоянную связь с производством, неизбежно становясь основой инновационных процессов в регионе. Благодаря

сотрудничеству с вузами работа дистанционной школы имеет следующие преимущества:

- 1) использование интеллектуального потенциала ученых университетов;
- 2) трансфер технологий и маркетинг;
- 3) разработка новых и повышение эффективности существующих технологий, выполнение проектных работ;
- 4) организации и проведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ с целью содействия развитию высокотехнологичных производств;
- 5) оказание консалтинговых услуг в области коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности.

Предлагается работа онлайн-платформы на базе Департамента инвестиций и развития малого и среднего предпринимательства Краснодарского края.

Заключение

Таким образом, в статье рассмотрено состояние кадрового потенциала инновационного предпринимательства в Краснодарском крае, а также проблемы и пути их решения для улучшения развития инновационного предпринимательства. Практически по всем позициям основная масса продукции, произведенной в Краснодарском крае, уступает зарубежным аналогам. Это особенно четко проявилось в настоящее время в условиях массового выхода на внешний рынок. Возможности конкурировать на мировом, да и российском рынке товаров резко ограничены из-за исчезновения преимуществ низких цен на ресурсы и факторы экстенсивного роста.

Результаты исследования развития кадрового потенциала инновационного предпринимательства подразумевают формирование в виде подготовки и закрепления таких качеств потенциальных и реальных работников, как активность, нацеленность на результат, адекватность, конкурентоспособность, мобильность и др. Рассмотренный подход необходим в процессе управления кадровым потенциалом с целью его оптимизации. Формирование

кадрового потенциала происходит по последовательной цепочке, где на каждом этапе оцениваются навыки, знания, достижения и профессиональная квалификация, что в совокупности диагностических показателей позволяет оценить возможности разных категорий работников.

Предложенный проект дает возможность в достаточно короткие сроки улучшить состояние кадрового потенциала Краснодарского края, вывести регион на лидирующие позиции среди регионов России по развитию инновационного предпринимательства, привлечь опытных предпринимателей, некоммерческие организации, региональные органы власти к решению общей проблемы региона.

Литература

1. Обзор рынка труда Краснодарского края. Аналитический обзор Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ / под науч. ред. С. А. Солнцева. URL: https://lirt.hse.ru/data/2020/05/12/1545842166/Krasnodar_LM_lirt.hse.ru.pdf (дата обращения: 08.01.2020).
2. Рейтинг инновационного развития субъектов РФ. Вып. 5 / под ред. Л. М. Гохберга. М.: НИУ ВШЭ, 2017. 260 с. URL: <https://issek.hse.ru/data/2017/06/09/1170533818/RIR2017.pdf> (дата обращения: 07.01.2020).
3. *Yang X., Andersson D. E.* Spatial aspects of entrepreneurship and innovation // *The Annals of Regional Science*. 2018. No. 61. P. 457–462. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00168-018-0888-z> (дата обращения: 11.01.2020).
4. *Безуглая Н. С., Костюкевич В. Г.* Анализ и оценка инновационной активности Краснодарского края // *Экономика и управление народным хозяйством: регионаловедение*. 2019. Т. 27, № 1. С. 58–81. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-i-otsenka-innovatsionnoy-aktivnosti-krasnodarskogo-kraya> (дата обращения: 08.01.2020).

Контактная информация:

К. И. Ткаченко — студентка 4-го курса бакалавриата;
christina.popova98@mail.ru

SCHOOL FOR THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF INNOVATIVE ENTREPRENEURSHIP OF THE KRASNODAR TERRITORY AS AN EFFECTIVE FORM OF INTERSECTORAL INTERACTION IN MODERN ECONOMIC CONDITIONS

K. I. Tkachenko

Kuban State University,
149, ul. Stavropol'skaya, Krasnodar, 350040, Russian Federation

The article is devoted to the study of the problem of the development of the human resources potential of innovative entrepreneurship in the Krasnodar Territory. The article examines the role of staffing innovation activities of entrepreneurs as the main driving force of economic processes. The article analyzes innovation activity as a leading mechanism directly affecting the development of the economy in the Krasnodar Territory. The authors of the study proposed the development of a distance school for the development of human resources for innovative entrepreneurship in the Krasnodar Territory — this is an online platform on which a registered entrepreneur receives a theoretical course of knowledge and gradual inclusion in the innovation sphere, as well as a mentor — an experienced innovative entrepreneur who will advise during training and give recommendations.

Keywords: human resources, innovations, innovative entrepreneurship, Krasnodar Territory, school of human resources development.

References

1. *Review of the labor market of the Krasnodar Territory. Analytical review of the Labor Market Research Laboratory of the Higher School of Economics.* Sci. ed. by S. A. Solntsev. Available at: https://lirt.hse.ru/data/2020/05/12/1545842166/Krasnodar_LM_lirt.hse.ru.pdf (accessed: 01.08.2020). (In Russian)
2. *Rating of innovative development of the subjects of the Russian Federation. Iss. 5.* Ed. by L. M. Gokhberg. Moscow, Higher School of Economics, 2015. 260 p. Available at: <https://issek.hse.ru/data/2017/06/09/1170533818/RIR2017.pdf> (accessed: 07.01.2020). (In Russian)
3. Yang X., Andersson D. E. Spatial aspects of entrepreneurship and innovation. *The Annals of Regional Science.* 2018, no. 61, pp. 457–462. Available at: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00168-018-0888-z> (accessed: 11.01.2020).
4. Bezuglaya N. S., Kostyukevich V. G. Analysis and assessment of the innovative activity of the Krasnodar Territory. *Economy and management of the national economy: regional studies.* 2019, vol. 27, no. 1, pp. 58–81. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-i-otsenka-innovatsionnoy-aktivnosti-krasnodarskogo-kraya/viewer> (accessed: 01.08.2020). (In Russian)

Author's information:

K. I. Tkachenko — 4th year bachelor student; christina.popova98@mail.ru

ТРУД МОЛОДЕЖИ В XXI ВЕКЕ:
ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ. ДИАЛОГ ПОКОЛЕНИЙ
МАТЕРИАЛЫ ПЕТЕРБУРГСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО
МОЛОДЕЖНОГО ФОРУМА ТРУДА — 2020

Санкт-Петербург, 28 февраля 2020 г.

Редактор *А. С. Яшина*
Корректор *Е. В. Величкина*
Компьютерная верстка *Е. М. Воронковой*
Обложка *А. В. Самойловой*

Подписано в печать 20.01.2021. Формат 60 × 90 ¹/₁₆.
Усл. печ. л. 10,13. Тираж 500 экз. Print-On-Demand. Заказ №

Издательство Санкт-Петербургского университета.
199004, Санкт-Петербург, В. О., 6-я линия, д. 11.
Тел./факс +7(812) 328-44-22
publishing@spbu.ru



publishing.spbu.ru

Типография Издательства СПбГУ. 199034, Санкт-Петербург, Менделеевская линия, д. 5.

Книги и журналы СПбГУ можно приобрести:

по издательской цене

в интернет-магазине: **publishing.spbu.ru**

и

в сети магазинов «Дом университетской книги», Санкт-Петербург:

Менделеевская линия, д. 5

6-я линия, д. 15

Университетская наб., д. 11

Набережная Макарова, д. 6

Таврическая ул., д. 21

Петергоф, ул. Ульяновская, д. 3

Петергоф, кампус «Михайловская дача»,

Санкт-Петербургское шоссе, д. 109.

Справки: +7(812)328-44-22, publishing.spbu.ru

Книги СПбГУ продаются в центральных книжных магазинах РФ,

интернет-магазинах **amazon.com**, **ozon.ru**, **bookvoed.ru**,

biblio-globus.ru, **books.ru**, **URSS.ru**

В электронном формате: **litres.ru**