

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



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

Материалы Петербургского
международного молодежного
форума труда — 2021–2022

Санкт-Петербург



ИЗДАТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

УДК 331
ББК 65
Т78

Редакционная коллегия: канд. социол. наук *О. А. Никифорова* (С.-Петерб. гос. ун-т); канд. экон. наук *О. В. Вередюк* (С.-Петерб. гос. ун-т); канд. экон. наук *Р. В. Карапетян* (С.-Петерб. гос. ун-т); бакалавриант *Т. А. Юдина* (С.-Петерб. гос. ун-т)

Рецензенты: д-р социол. наук, проф., вед. науч. сотр. *Л. Н. Липатова* (НИИ гум. наук при Правительстве Республики Мордовия); канд. экон. наук, вед. науч. сотр. *Е. А. Черных* (ИЭ РАН, РЭУ им. Г. В. Плеханова); канд. социол. наук, доц. кафедры таможенного администрирования факультета безопасности и таможни *Д. В. Шербакова* (СЗИУ РАНХиГС)

*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 — 2021–2022. Санкт-Петербург / под ред. *О. А. Никифоровой, О. В. Вередюк, Р. В. Карапетяна.* — СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2023. — 282 с.

В настоящий сборник вошли материалы выступлений и научные статьи участников Петербургского международного молодежного форума труда (ПММФТ) — 2021 и 2022 гг. Это первая в России международная площадка для дискуссий представителей молодого поколения по всему спектру актуальных проблем в сфере труда, занятости, человеческого капитала, кадрового менеджмента, а также для диалога молодежи с государством, бизнесом, НКО и учеными. Цель Форума — усилить роль молодых специалистов в дискуссиях по разрешению современных проблем и новых вызовов в сфере труда молодежи.

УДК 331
ББК 65

© Санкт-Петербургский
государственный университет, 2023
© Авторы, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	7
ЧАСТЬ 1. МЕЖДУНАРОДНЫЕ АСПЕКТЫ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ И МИРЕ ГЛАЗАМИ МОЛОДЕЖИ	
<i>Горбачева Д. А.</i> Динамика рынка труда в мире и в России под влиянием пандемии COVID-19	10
<i>Мосейчук М. А., Абдухалилов О. С., Петроченко Е. Б.</i> Процессы цифровизации экономики в Китае и России: влияние на рынок труда	34
<i>Варламова Д. К., Дронов В. С.</i> Местные работники и трудовые иммигранты на рынке труда в России: сравнительный анализ положения	56
<i>Головчанская А. К., Соловьева Д. А.</i> Защита молодежи при трудоустройстве в России, применение опыта Германии и Франции	71
<i>Воронов Д. С.</i> Прекариат в России: риски и особенности	88
<i>Ступин Р. С.</i> Международный опыт применения проектной модели обучения в системе высшего образования	99
<i>Семунина С. Е.</i> Возможности повышения уровня лояльности миллениалов в международных организациях, применяющих компетентностный подход	110
ЧАСТЬ 2. РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ В РОССИИ	
<i>Соловьев А. Е., Белоглазова О. А.</i> Перспективные регионы России для начала карьеры: кластерный анализ	128
<i>Николаев В. О., Горбунова Е. А.</i> Малое и среднее предпринимательство как вариант решения проблемы занятости выпускников экономических специальностей в условиях кризисного рынка труда	138
<i>Пахарь В. В.</i> Проект технологического сообщества первичной профессионализации	149
<i>Радюк Е. М.</i> Программы по развитию карьеры молодых специалистов как форма инвестиций в человеческий капитал	154
<i>Маникаева Е. С., Форостянный Н. С.</i> Связь рынка труда и образования: на примере коронакризисного периода	163
<i>Николаева К. В.</i> Выход молодежи на рынок труда: проблемы и государственная политика	172
<i>Смирнова Ю. А.</i> Распространенность прекарной занятости среди молодежи в сфере преподавания иностранных языков	180

Бирина П. Д. Реализация спроса молодежи на гибкую работу в городах — студенческих центрах страны (предварительные результаты эмпирического анализа) 192

Шварц В. И. Блогер vs. будущая профессия: рискует ли молодой блогер остаться дилетантом? 201

ЧАСТЬ 3. ИНСТРУМЕНТЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Острикова А. А., Яньшина Е. А. Деловая оценка в эпоху цифровизации 209

Колесник А. О. Цифровизация подбора персонала: инструкция по применению чат-ботов 219

Сатина Ю. С. Перевод сотрудников на удаленную работу: кейс-анализ экономического эффекта для компаний 227

Тарасова Д. А. Оценка персонала как способ определения навыков будущих сотрудников 242

Родионова Е. А. Тренды в системе мотивации поколения Z 253

Устелёмов В. А. Проблемы и возможности профессиональной адаптации молодежи с ограниченными возможностями здоровья 266

CONTENTS

Foreword.....	7
PART 1. INTERNATIONAL ASPECTS OF LABOUR MARKET IN RUSSIA AND THE WORLD FROM THE YOUTH'S PERSPECTIVES	
<i>Gorbacheva D. A.</i> Labour market dynamics in the world and in Russia under the influence of the COVID-19 Pandemic.....	10
<i>Moseychuk M. A., Abdukhalilov O. S., Petrochenko E. B.</i> The digitalization of the economy in China and Russia: impact on the labour market.....	34
<i>Varlamova D. K., Dronov V. S.</i> Local workers and labour immigrants in the russian labour market: a comparative analysis.....	56
<i>Golovchanskaya A. K., Solovyova D. A.</i> Employment protection of the young people in Russia and other countries.....	71
<i>Voronov D. S.</i> Precariat in Russia: risks and specifics.....	88
<i>Stupin R. S.</i> International experience of project-based learning in higher education.....	99
<i>Semunina S. E.</i> Opportunities to increase millennial loyalty in international competency-based organizations.....	110
PART 2. LABOUR MARKET AND YOUTH EMPLOYMENT IN RUSSIA	
<i>Solovyov A. E., Beloglazova O. A.</i> High-potential regions in Russia for starting a career: a cluster analysis.....	128
<i>Nikolaev V. O., Gorbunova E. A.</i> Small and medium-sized businesses as a solution to youth employment in crisis labour market.....	138
<i>Pahar V. V.</i> Project of the technological community of primary professionalization.....	149
<i>Radiuk E. M.</i> Career development programmes for young professionals as a form of investment in human capital.....	154
<i>Manikayeva E. S., Forostyany N. S.</i> Relationship between labour market and education: a Corona-crisis case study.....	163
<i>Nikolaeva K. V.</i> Youth transition into labour market: challenges and public policy.....	172
<i>Smirnova Y. A.</i> Precarious employment among youth in foreign languages teaching field.....	180

<i>Birina P.D.</i> Meeting young people's demand for flexible work in student-oriented cities in Russia (preliminary results of empirical research) ...	192
<i>Shvarts V.I.</i> Blogger vs. future profession: does a young blogger risk remaining a dilettante?	201

PART 3. MANAGEMENT TOOLS AND METHODS OF PERSONNEL DEVELOPMENT IN DIGITAL ENVIRONMENT

<i>Ostrikova A. A., Yanshina E. A.</i> Personnel business assessments in the age of digitalisation	209
<i>Kolesnik A. O.</i> Digitalization of recruitment: instructions for using chat-bots	219
<i>Satina Yu. S.</i> Economic effect from transiting employees to remote work in post-pandemic period: case-study.....	227
<i>Tarasova D. A.</i> Personnel assessment as the way to determine the skills of future employees.....	242
<i>Rodionova E. A.</i> Trends in generation Z incentives.....	253
<i>Ustelemov V.A.</i> Challenges and opportunities for vocational adaptation for young people with disabilities	266

Вера — это роскошь, которую может позволить себе молодежь.

Майкл Каннингем

ПРЕДИСЛОВИЕ

Перспективы развития общества определены способностью молодого поколения реагировать на процессы и явления современности. Возникающие потрясения и кризисы создают огромное количество проблем, но в то же время определяют тренды будущего развития, формируя у молодежи целостность взглядов, обоснованную позицию и продуманную логику принятия решений.

Сфера труда концентрирует в себе изменения, происходящие в экономике и обществе, создавая общую картину перспектив развития. Сейчас, в условиях стремительных кардинальных преобразований, становится очевидно, что глобальные изменения в социально-трудовой сфере как можно раньше должны быть поняты и осмыслены теми, кто еще только готовится к осуществлению трудовой деятельности. Совершенно справедливо, что особый интерес у еще только обучающихся молодых специалистов связан с рынком труда, определяющим будущее профессиональной жизни. Поэтому первый раздел данного сборника посвящен научному анализу глобальных изменений, происходящих на рынках труда в России и мире.

Все авторы единодушны в том, что современный рынок труда формирует принципиально новые требования к работникам, и связано это в первую очередь с процессами цифровизации экономики. Это общемировой процесс, в рамках которого происходит трансформация содержания труда, возникают новые виды трудовой деятельности и новые средства труда; распространяется виртуальная занятость, что видно на примере России и Китая. Параллельно с этим растет спрос на интеграцию цифровых знаний в профессиональные компетенции. Особое влияние на данные процессы оказала

пандемия COVID-19, заставившая изменить приоритеты занятости, сформировав новые принципы организации труда, рабочего места, взаимодействия между работниками и работодателями.

Не менее значимой проблемой оказывается трудовая миграция, которая представляет серьезную конкуренцию для тех, кто только начинает трудовой путь. В этой связи важно оценивать риски, а также искать пути социальной, экономической, правовой защиты молодежи при трудоустройстве. И опыт ряда стран может быть в данном случае полезен. Один из возможных путей, который рассматривается в данном разделе — это адаптация моделей профессионального обучения под новые реалии. Ее задача состоит в том, чтобы учитывать трудовую мотивацию обучающихся в условиях распространения новых профессиональных компетенций. Это позволит сократить значительную часть негативных последствий, вызванных трансформациями рынка труда, включая безработицу среди молодежи, а также нивелировать процессы, приводящие к прекаризации молодых специалистов.

Во втором разделе сборника сконцентрированы статьи молодых ученых, посвященные проблемам, с которыми сталкиваются их сверстники на рынке труда и в сфере занятости в России. Авторы одного из исследований предпринимают попытку группировки регионов страны с точки зрения их перспективности для начала карьеры. В другой статье рассматривается антикризисная роль малого и среднего бизнеса в карьерном развитии молодежи. В исследовательский фокус попала и первичная профессионализация в форме технологического сообщества на базе цифровых платформ. На корпоративном уровне анализа в центре внимания одной из статей оказались риски и возможности программ развития карьеры молодых специалистов. Без внимания, ожидаемо, не остался коронакризисный период, ускоривший внедрение онлайн-формата обучения, и краткосрочные и долгосрочные эффекты таких изменений для молодежного рынка труда. Одна из статей акцентирует внимание на государственной политике в области занятости на примере трудоустройства выпускников программ государственного и муниципального управления. На примере еще одной профессиональной группы — преподавателей иностранных языков другим исследователем проводится анализ проблемы прекарной занятости. В эмпирической статье предпринята попытка оценки готовности работодателей предлагать гибкую работу в городах — студенческих центрах. Завершает данный раздел статья о связи профессионального образования

с таким новым видом деятельности, как ведение блога в социальных сетях.

Третий раздел сборника посвящен восприятию молодыми людьми инструментов и методов управления развитием персонала в условиях цифровизации. Очень интересно представлено изменение традиционных методов и инструментов под воздействием цифровой внутренней и внешней среды компании. Существенный вклад в данный раздел внесли будущие руководители служб персонала компаний, будущие управленцы, которые в рамках своего обучения в университете освоили основные функции HR-менеджмента и его вклад в достижение целей организации. В качестве основных направлений, на которые стоит обратить внимание в современных условиях, по мнению молодых авторов, — это деловая оценка в эпоху цифровизации, компетентностный подход в ее реализации; роль чат-ботов, их функционал и особенности применения в управлении персоналом; эффективность удаленной работы и подводные камни, на которые наталкиваются компании, выбирающие такой режим работы. Конечно, особое внимание уделяется поколенческому подходу, который традиционно полюбился студентам, им как представителям молодежи важно отслеживать тренды в системе мотивации поколения Z и оценивать, как компании им следуют, ведь в том числе и по этому критерию молодые соискатели выбирают работодателя своей мечты. Важно, что стало традиционным вынесение на площадку научной конференции Петербургского международного молодежного форума труда вопросов, посвященных проблемам и возможностям профессиональной адаптации молодежи с ограниченными возможностями здоровья. Этой темой мы закрываем сборник трудов молодых авторов, представивших свои работы в 2021–2022 гг. Ждем новых авторов и новых идей, и, конечно, желаем успехов в их реализации!

ЧАСТЬ 1. МЕЖДУНАРОДНЫЕ АСПЕКТЫ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ И МИРЕ ГЛАЗАМИ МОЛОДЕЖИ

ДИНАМИКА РЫНКА ТРУДА В МИРЕ И В РОССИИ ПОД ВЛИЯНИЕМ ПАНДЕМИИ COVID-19

Д. А. Горбачева

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, 10-я Линия В. О., 3

Научный руководитель: Кудрявцева Е. И.

Рынок труда в 2020 г. подвергся ряду значительных изменений, неизвестных ранее. Пандемия обострила ситуацию для всех групп населения, в большей степени это коснулось неформально занятых, работающую молодежь, а также поколение NEET. Спад экономической активности и «заморозка» деловых операций привели к невосполнимым потерям, подвергнув малые и средние предприятия серьезной опасности. Показатели занятости, реальной заработной платы и безработицы заметно колебались в течение нескольких месяцев. Помимо кризиса спроса и предложения, среди важных факторов, влияющих на динамику рынка труда, оказались государственные меры, принятые властями для сохранения прежних темпов занятости. Вызов для представителей власти состоял в необходимости балансировать меры безопасности, в том числе социальной дистанции, локдаунов, лимита на количество людей в общественных местах и меры, стимулирующие, такие как поддержка бизнеса, слабозащищенных групп населения и работников областей, пострадавших сильнее остальных. В одних странах их действие оправдалось, в других — возможно продолжение спада на рынках труда. В работе рассмотрены регуляторы рынка труда и меры, задействованные в течение коронакризисного периода, а также представлена модель по выходу рынка труда из кризисной фазы за счет комплексов проанализированных ранее мер.

Ключевые слова: рынок труда, пандемия COVID-19, слабозащищенные социальные группы, ограничительные меры, занятость, заработная плата.

Введение

Для всего мира 2020 г. запомнится как время локдаунов, ограничений передвижения, обязательного использования медицинских масок и перчаток, а также ожидания снижения числа болеющих и умерших

от страшного вируса SARS-CoV-2 (Severe Acute Respiratory Syndrome CoronaVirus 2). Для многих стран принятие мер по борьбе с вирусом вызвало множество финансовых и ресурсных проблем. Полное закрытие границ, чрезвычайное положение и самоизоляция временно заморозили жизнь людей, а также их работу. На рынке труда пандемия сказалась серьезным образом, поскольку многие потеряли свои рабочие места, кто-то был вынужден в спешном порядке переходить на дистанционную занятость, а бизнесы в это время теряли клиентов и, соответственно, деньги для своего существования. Актуальность исследования связана с тем, что пандемия по-разному повлияла на все процессы рынка труда, будь то формирование заработной платы, трудоустройство или сам процесс занятости. В понятие динамики вложено изменение занятости работников компаний, ротация молодых профессионалов и действие применяемых государственных мер на рынок труда. Если детально проследить основные закономерности рынка труда, мы сможем сделать выводы о дальнейшем его развитии, а также вынести некоторые тезисы на случай будущих мировых волнений. Одной из задач данной работы стало рассмотрение рисков, с которыми столкнулись мало защищенные социальные группы. В этой работе мы рассматриваем меры, принятые в разных странах по содействию занятости населения, поэтому выделение самых успешных из них позволит правительственным структурам и министерствам занятости сделать выводы о возможности перенесения данных практик на постоянную основу. В формулировании данной модели и заключен практический смысл представленного исследования. Именно данные меры сохраняли рабочие места на рынке труда, препятствуя массовым увольнениям и беспокойствам в обществе.

Пандемия COVID-19 — общая оценка ситуации в экономике

Коронавирусная инфекция распространилась по всему миру с небывалой скоростью. Ни одна страна не была готова к борьбе с вирусом. Найт [1] и Талеб [2] выделяют несколько типов событий, наступающих с низкой вероятностью и несущих такие тяжелые последствия. Выделяют события-«джокеры» и «черные лебеди». Два этих понятия имеют некоторые различия, хоть и считаются синонимами. «Джокерами» считаются события, которые происходят с низкой вероятностью, но одновременно несут за собой масштабные потенциальные эффекты. Событиями, именуемыми «джокерами», можно

считать падение Берлинской стены в 1989 г., аварию на японской АЭС «Фукусима» в 2011 г., ураган «Катрина» 2005 г. и т. д. «Черные лебеди» же, по определению автора одноименной книги, — это также редкие, значимые, непредсказуемые события в экономической или мировой истории, которые имеют потенциально серьезные последствия. Они подрывают экономический рост, что зачастую приводит к росту безработицы, снижению потребительских расходов и капитальных вложений в крупных и небольших компаниях. Нассима Талеб заметил, что коронавирус не является «черным лебедем», поскольку сотни аналитических бумаг описывали приход возможной пандемии. Более того, нынешний вирус не унес то же количество жертв, что и вспышка гриппа в 1918 г. Однако пандемия COVID-19 соответствует описанию события-«джокера». Данный тезис строится на том, что последствия пандемии затронули не те сектора экономики, что обычные кризисы; наоборот, пострадала самым неожиданным образом сфера услуг, которая до настоящего времени не подвергалась таким сильным всплескам. Более того, кризис вызвал два явления: положительным является бум в «диджитализации». Компании, работавшие в сфере онлайн-ритейла, выиграли от данного кризиса больше всех. В то же время отрицательным можно считать банкротство и свертывание небольших бизнесов, составляющих конкуренцию на рынке компаниям-монополистам. Во многих странах малый и средний бизнес был финансово поддержан, однако даже субсидии государства не могли обеспечить полное замещение убытков.

Начало 2020 г. было ознаменовано распространением коронавирусной инфекции, что привело к введению ряда ограничительных мер, таких как использование средств индивидуальной защиты, соблюдение социальной дистанции, а также в качестве крайней меры принудительную изоляцию населения. 31 декабря 2019 г. ВОЗ получила оповещение о новом типе вируса, появившемся в китайском городе Ухань, в котором проживает более 11 млн человек. Уже 9 января от новой инфекции умер первый человек [3]. С конца января многие компании стали оперативно менять планы действий исходя из ситуации в Китае. Так поставщики Apple предупредили об отмене увеличения производства iPhone [4]. Множество предприятий Samsung, Starbucks, Toyota, Honda и других приняли решение о приостановке работы на территории Китая. Эти же меры коснулись всех авиакомпаний, которые по праву считаются самыми пострадавшими вследствие пандемии. Уже 31 января были зафиксированы два первых случая заражения коронавирусом на территории России [5].

С этого момента и по сей день ограничения различного характера продолжают вводиться в зависимости от ситуации в стране и мире. Некоторые действуют лучше других, однако даже совокупность всех применяемых мер не дает полную гарантию безопасной жизнедеятельности. Все сферы, будь то социальная, экономическая, политическая, продолжают действовать иначе, нежели до начала распространения инфекции.

В разных странах мира количество заболевших, выздоровевших и умерших людей разнится. Согласно статистическим данным Всемирной Организации Здоровья (World Health Organization) к наиболее пострадавшим (по количеству зафиксированных случаев заражения коронавирусной инфекцией) странам относятся Соединенные Штаты Америки, Индия, Бразилия, Российская Федерация, Великобритания, Франция и Италия (по данным на 05.01.2021 г. [6]). По имеющимся данным [6] можно проследить два периода, в течение которых произошли вспышки инфекции в большей части Европы и Америки (про Китай необходимо сказать отдельно). Первый был зафиксирован с начала марта по апрель. Число случаев заражения увеличилось в несколько раз. Предохранительные меры вводились ранее, однако большая часть ныне существующих ограничений была задействована именно тогда. В частности, отмена общественных мероприятий и запрет на собрания большими группами людей. Так называемая вторая волна ударила в начале осени и не прекращается до сих пор. Врач-инфекционист И. Коновалов назвал несколько отличий между весенней и нынешней вспышками заболеваемости [7]. Бесспорно, в настоящее время уже выработались четкие правила приема и распределения пациентов в медицинских учреждениях. Третье отличие состоит в образовании некой иммунной прослойки. Последнее, на что стоит обратить внимание, — это скорость распространения нового осеннего типа вируса, который обогнал своего мартовского предшественника в несколько раз.

Кризис, заставший весь мир врасплох, в своем роде уникален, ведь никогда прежде такое огромное количество стран не вводило меры, направленные на изоляцию людей, на поддержку социальной дистанции и на ограничение, таким образом, экономической активности. Если ранее спады на рынках объяснялись финансовыми пузырями, спадами экономических циклов, то теперь причиной резкого снижения деловой активности стали меры, принятые правительствами стран с целью уменьшения урона здоровью граждан, а также сдерживание распространения вируса.

На первом этапе кризиса параллельно росту заболеваемости, усилия и ресурсы стран были направлены в систему здравоохранения, на разработку вакцины. С другой стороны, главы стран и бизнесов задумались о том, какие средства и меры позволят компенсировать закрытие мелких компаний и сохранить занятость на уровне докризисной ситуации. К концу июня 2020 г. (по мнению некоторых профессоров-вирусологов, период с конца июля и до начала июля 2020 г. является временем завершения первой волны пандемии) около 5 % стран мира по-прежнему требовали полного прекращения личных деловых (face to face) операций, и только 23 % стран частично вернулись к очно-заочной работе [8].

Не все компании перенесли последствия локдауна одинаково. У некоторых предприятий были ресурсы, чтобы выдержать неопределенность, у других — нет. К числу тех, кто не справлялся с натиском ограничительных мер, относятся компании, которые не имели больших резервов денежных средств, такие как малые и средние предприятия (МСП) и предприятия в таких секторах, как рестораны и гостиничный бизнес. Правительства приняли меры, чтобы помочь МСП быстро развить возможности удаленной работы. Для этого во многих отраслях активно разрабатывалась подходящая политика удаленной работы. Одновременно была предоставлена финансовая помощь для приобретения оборудования. Так, в Японии, некоторые фирмы, начали получать субсидию в размере до 1 млн йен на установку оборудования для удаленной работы. Некоторые виды деловых операций можно возобновить удаленно, но другие, например, в секторах туризма или авиасообщения, которые зависят от личного контакта или доступности перелетов, понесли большой ущерб. В марте 2020 г. представители IATA (международная ассоциация воздушного транспорта) оценили убытки для авиаперевозчиков из-за коронавируса в 63–113 млрд долл. США [9].

Нынешняя пандемия также привела к резкому росту безработицы в нескольких ключевых областях экономики, поставив работников перед необходимостью покинуть свои рабочие места. В исследовании [10] представлены исторические временные ряды безработицы по некоторым странам и регионам (см. приложение А). На данном графике отмечены четыре глобальных спада, которые на протяжении выделенного промежутка существенно влияли на уровень занятости. График показывает, что в периоды относительной стабильности на рынке труда показанных стран безработица составляет около 5 %, в то время как в периоды серьезных сбоев безработица может превы-

шать 10 %. Во время финансового кризиса 2010 г. безработица достигла пика в 8,5 %, а в конце 2019 г. снизилась до 5 % в среднем по странам ОЭСР. По данным Международной организации труда (МОТ), в первой половине 2020 г. реальные показатели безработицы подскочили в среднем до уровня 6,6 %. ОЭСР прогнозирует, что к концу 2021 г. эти цифры могут составить 8,9 % [11]. Этот сценарий включает мнение о том, что рассмотренные страны встретят две волны заражения от COVID-19. Согласно исследованию, проведенному МВФ, 97,3 млн человек, или примерно 15 % рабочей силы в 35 странах, включенных в анализ, классифицируются как подверженные высокому риску увольнения во время серьезных рыночных волнений [12].

Параллельно тому, что многие работники потеряли рабочие места в период с середины марта до конца июля 2020 г., уровень найма также оставался низким. Более того, бизнес решил сократить расходы на содержание персонала при локдауне. Это, в свою очередь, показало, что у работников, вышедших с рынка труда, меньше возможностей вернуться на рабочие места. Описанную выше закономерность можно наблюдать благодаря данным на платформе LinkedIn¹, которая позволяет отслеживать изменения в показателях найма в семи следующих странах: Австралии, Китае, Франции, Италии, Сингапуре, Великобритании и США. Уровни найма представлены на графике (см. приложение Б). Показано, что, например, в Китае коэффициент приема на работу (уровень найма в LinkedIn (LHR) — это процент участников LinkedIn, которые добавили нового работодателя в свой профиль в том же месяце, когда началась работа, деленный на общее количество участников LinkedIn в этой стране) снизился до -47 % в годовом исчислении на конец февраля 2020 г. Во Франции и Италии сокращение было даже более выраженным, достигнув -70 и -64,5 %, соответственно, в середине апреля. К меньшим отрицательным показателям приблизились Великобритания и Австралия, где сокращение достигло значения в -40 %. С тех пор и до нынешнего периода уровень трудового найма постепенно восстанавливался. К концу сентября странами с наиболее быстрым восстановлением темпов найма были Китай (22 %), Бразилия (13 %), Сингапур (8 %) и Франция (5 %) (LinkedIn, Economic Graph). В этих странах, похоже, прием на работу компенсировал те месяцы, когда персонал не был задействован, что указывает на некоторую стабилизацию рынка труда.

¹ <https://ru.linkedin.com/>

Постепенное восстановление уровня найма также может быть объяснено принятием правительствами стран целых пакетов мер, включающих финансовую помощь гражданам, занятым в медицинском секторе, расширение поддержки самозанятых работников, упрощение и ускорение процедур доступа к пособиям по безработице или даже отсрочку выплаты внешнего долга.

В целом, уровень безработицы и найма показывают, что значительное количество людей были вынуждены покинуть свои рабочие места добровольно или принудительно в течение апреля 2020 г. Несмотря на то, что эти цифры перестали иметь отрицательные значения в период после июля 2020 г, говорить о полном восстановлении пока рано. Восстановление проходит неравномерно по географическим и отраслевым параметрам, до сих пор ограничительные меры маятником проносятся над Европой, вызывая очередные волны неуверенности граждан.

Большим испытанием для представителей власти является параллельное введение ограничительных и стимулирующих мер. С одной стороны, важно приостановить работу зон большого скопления людей, общественные пространства. С другой — необходимо оказывать поддержку работникам данных мест и содействовать презервации сотрудников на данных местах.

Далее мы выделим риски для некоторых слабозащищенных категорий участников рынка труда. Будучи в неустойчивом положении в «мирное» время, представители данных категорий оказались еще менее защищенными во время кризиса.

Риски, с которыми сталкиваются работники неформальной сферы

Международная организация труда при поддержке К.Харта (основателя концепции неформальной экономики) с начала 1970-х годов была склонна относить к неформальной сфере сектор мелких предпринимателей и самостоятельных работников, который составляет во многих развивающихся странах нижний, «почвенный» [13] уровень хозяйственной активности. Речь идет о маргинальном секторе, в котором сосредоточены беднейшие слои населения.

В настоящее время рабочая сила в мире составляет около 3,3 млрд человек, из которых около 2 млрд работников (или 6%) заняты в неформальной экономике [14]. Неформальные работники, будь то наемные работники или самозанятые, относятся к группам, наиболее

подверженным риску потери работы и доходов. С наемными работниками, как правило, не заключены трудовые договоры, поэтому они не могут воспользоваться льготами (ДМС, повышение квалификации за счет компании, корпоративная пенсионная программа и другие), социальной защитой или помощью со стороны профсоюзов. Самозанятые же априори имеют меньший набор доступных им льгот. Пробелы в социальной защите (усиление которой предлагалось Международной организацией труда в качестве одной из мер для оказания помощи гражданам [15]) могут быть значительными для самозанятых; они часто не получают пособий по болезни или безработице. Неформальный сектор особенно присутствует в сельском хозяйстве, где более 80 % самозанятых являются неофициальными работниками. Статистика по развивающимся странам показывает, что более 90% сельскохозяйственных рабочих заняты в неформальном секторе экономики [16]. Особенно уязвимы женщины и трудящиеся-мигранты. Из 2 млрд представителей данных групп в мире почти 1,6, по оценкам, серьезно пострадали от кризиса вследствие мер изоляции или из-за работы в секторах с высоким уровнем риска (сфера услуг). Пандемия COVID-19 повысила уровень относительной бедности среди неформальных работников с 26 до 59% [17].

В среднем по странам ОЭСР на секторы, непосредственно затронутые мерами по сдерживанию COVID-19, приходится около 40% от общей занятости. В этих секторах занята значительная часть так называемых нестандартных работников, то есть занятых неполный рабочий день или работников, нанятых по срочным контрактам. В Италии, Нидерландах, Испании и Греции доля таких работников достигает более 50% [16]. Эта доля обычно высока в индустрии развлечений, гостиницах и ресторанах. У временных работников меньше возможностей перейти на неполную занятость, в отличие от постоянного состава. Такая мера активно реализовывалась в Германии во время COVID-19, однако для удержания штатных работников многим временным было отказано в возможности получить соответствующую привилегию².

Влияние COVID-19 на занятость молодежи

Молодые люди 15–24 лет в три раза вероятнее остаются безработными, чем люди в 25 лет и старше. Рынок труда молодежи всегда чувствителен к экономическим циклам, и во время экономического

² Схема «Kurzarbeit» (неполная занятость).

кризиса занятость молодежи сильнее страдает от экономических потрясений, чем занятость старших когорт [18]. Молодые работники часто оказываются «first out» (первыми, кого увольняют). COVID-19 создал множество сложностей для молодых людей: нехватка доступных вакансий приведет к увеличению времени перехода от учебы к работе, то есть соискатель-выпускник потратит больше времени на поиск нужной вакансии и сам процесс трудоустройства. Исследователи назвали данную группу людей NEET-молодежью (NEET — аббревиатура от англ. «Not in Employment, Education or Training» — «Нигде не работают и не учатся»). По данным 2016 г. в России каждый восьмой молодой человек в возрасте 15–24 лет относился к данной группе лиц. Низкий уровень образования и отсутствие опыта работы — это основные факторы, существенно увеличивающие вероятность попадания молодых людей в группу NEET [19]. Пандемия наносит множество ударов по молодым людям. Она не только уничтожает рабочие места и перспективы трудоустройства, но и подрывает образование и профессиональную подготовку молодежи, также серьезно сказываясь на их психологическом благополучии [20].

Более серьезная ситуация сложилась для молодежи, проживающей в странах с низким уровнем дохода, в которых доступ к интернету ограничен, отсутствует оборудование (компьютерная техника и стационарные интернет-провайдеры), что не позволяет гражданам этих стран перейти в дистанционный режим.

На фоне общего спада экономики в целом молодежь оказалась не защищена. С учетом всех законодательных норм трудоустройства молодого сотрудника работодатели не решались нанимать неопытных специалистов. Молодые сотрудники не всегда могут предложить достаточный уровень компетенций, в связи с чем риск для работодателя высок, а обязанностей по поддержке молодых специалистов много. Мер, которые были бы направлены на занятость молодежи, казалось недостаточно. К основным можно отнести субсидирование работодателей при приеме молодых людей на работу или стажировку (Германия, Канада [21]), создание дополнительных рабочих мест для студентов и выпускников, а также налоговые льготы при приеме на работу молодежи (Франция [21]). Во многих странах, в том числе в России, профориентационные выставки были организованы с учетом всех мер безопасности.

Согласно исследованию, проведенному МОТ в 2020 г. [22], каждый шестой молодой человек в возрасте 18–29 лет остановил трудовую деятельность с начала распространения вируса (см. рис. 1). Те,



Рис. 1. Респонденты, отметившие прекращение рабочей деятельности после начала пандемии
 Источник: [22].

кто прекратил трудовую деятельность, включают одновременно людей, кто потерял свое рабочее место (6,9 %) и тех, кто сообщил об отсутствии рабочих часов с начала кризиса (10,5 %). К группе «потерпевших» также можно отнести граждан, потерявших работу в связи с вынужденным уходом в отпуска.

Большая часть увольнений и отстранений в мире произошли по причине прекращения работы компаний или же роспуска состава сотрудников для снижения затрат на персонал при значительном сокращении спроса. Только малая часть респондентов отметила увольнение по причине невозможности перехода в дистанционный формат работы.

Необходимо подчеркнуть факт занятости молодых людей как раз в тех областях, которые в большей степени подверглись сильному отрицательному влиянию коронавируса. К такой области, как уже упоминалось, можно отнести сферу услуг. По мере получения высшего или профессионального образования, молодежь выбирает для себя будущий рабочий сектор, будь то бизнес или государственная служба. Последующая их смена или увольнение для работодателя становятся менее рентабельными, нежели необученного персонала, не имеющего конкурентного преимущества перед более обученными коллегами. Можно проследить данный тренд: по мере увеличения возраста процент увольнений или потерь работ снижается (см. рис. 1).

Можно сказать, что занятые в неформальном секторе приняли на себя сильнейшие удары из-за недостаточности льгот и предоставляемой социальной защиты. Более того, большая доля неформальных работников занята в тех секторах, которые в первую очередь

были затронуты мерами по сдерживанию COVID-19. Среди молодых людей картина несколько отличается. Вследствие ожидаемой неопределенности компании временно приостанавливали найм персонала, соответственно временной переход от учебы к работе для молодых соискателей сильно возрос. Второй особенностью рынка труда молодежи стало правило, активно использованное компаниями по всему миру — «last in — first out»³. Несмотря на популярность «диджитализации» рабочего места среди студентов и начинающих специалистов, многие не имели возможности перейти на дистанционную форму занятости, в силу ограничений доступа к интернету или отсутствия необходимого оборудования в странах с низким уровнем дохода.

Общей угрозой для рассмотренных социальных групп является недостаточность общего комплекса мер, применяемого на рынках труда. Положение, в котором оказались перечисленные группы, отличается от стандартных работников. Законодательно права обеих групп должны быть защищены, однако в реальности работодателю не выгодно держать рискованные «активы», что снижает вероятность найма или защиты работников «неформального» сектора или молодежи.

Сдвиги на российском рынке труда среди всех его участников

Коронавирусный кризис стал для всех рынков мира (не считая ранее упомянутую IT-отрасль и e-commerce⁴) непредвиденной катастрофой, тем самым вынудив власти, бизнесы и граждан приспособляться к ситуации. Слабозащищенные группы в России не сильно отличаются от таковых по всему миру, поэтому в этой части важно рассмотреть общие сдвиги на рынке труда, коснувшиеся важных переменных: заработной платы и общего уровня занятости работников. Рынки труда разных стран по-разному среагировали на пандемию. Российская действительность заметно отличается от реалий большинства западных стран. Особенность состоит в том, что приспособление (рынка труда) к колебаниям экономической конъюнктуры происходит главным образом за счет изменений в цене труда, а не за счет изменений в занятости и безработице (везде, как

³ Того, кто трудоустроился последним, увольняют первым.

⁴ Электронная коммерция.

правило, наоборот). Таким образом, данная модель сохраняет низкий уровень безработицы и стабильный уровень занятости при изменениях оплаты труда.

Во времена кризисов, будь то 90-е годы XX в., кризис 14–15 годов XXI в, или же нынешняя пандемия, российский рынок труда сохранил свою специфику. Инструментом, в большей степени задействованным в критические моменты, является изменение заработной платы, а точнее ее снижение. Основными факторами гибкости заработной платы в России являются следующие:

- 1) отсутствие автоматической индексации заработных плат (в условиях большой инфляции заработная плата просто не успевала подстроиться под постоянно растущий уровень цен);
- 2) высокий удельный вес переменной части зарплаты (премии, надбавки) в структуре заработков (в российском трудовом договоре премии не являются частью заработной платы, поэтому их отмена не влечет за собой нарушения законодательства);
- 3) высокая доля «серых» и «черных» зарплат.

Принимая во внимание особенность российской модели рынка труда, стоит заметить, что занятость всегда оставалась мало чувствительной даже к сильнейшим макроэкономическим шокам (как отрицательным, так и положительным). В отличие от стран Центральной и Восточной Европы, зависимость уровня ВВП и занятости в периоды трансформационных кризисов более эластична, чем в России.

Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» было зафиксировано сохранение заработной платы во время нерабочих апрельских дней. Учитывая специфику заработной платы в РФ, работодатели убрали переменную часть заработной платы. Тем самым оклад работника был сохранен в полном объеме, однако получаемая реальная заработная плата могла сократиться несколько раз. Сама суть мер, принимаемых в области труда, была верна. Проблема возникла из-за пренебрежения к факторам гибкости заработной платы.

Обратим внимание на изменение показателей реальной заработной платы и уровня занятости (см. рис. 2), в период с 2011 до 2020 г. Снижение численности занятого населения является следствием падения количества трудоспособного населения, высокой

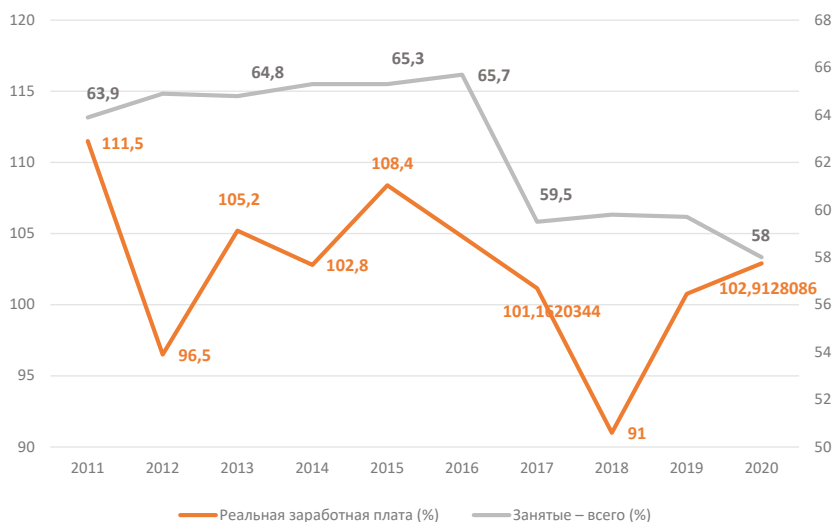


Рис. 2. Занятость и реальная заработная плата в российской экономике в 2011–2020 гг.

Источник: Составлено автором по данным Росстата (https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries)

смертностью, а также миграционными оттоками. Более того, по всей стране прошла волна увольнений⁵.

Второй параметр, представленный на данном графике, — это реальная заработная плата. Можно заметить неожиданное изменение в уровне реальной заработной платы, поскольку наравне с уменьшением уровней ВВП и количества, занятых в процентном выражении, заработная плата увеличилась. Данная ситуация может быть последствием как неполнотью обработанных данных, так и учетом данных за период сдерживания отраслями прежних зарплат. Однако сдерживание заработной платы компаниями не может продолжать действовать постоянно.

Важно пронаблюдать сдвиги на рынке труда, которые можно было выделить после анализа отчетов некоторых рекрутинговых компаний. Первое, что заметно отразилось на рынках труда всех стран, в том числе России, — это беспрецедентное увеличение числа вакансий с условием удаленной занятости. Такая мера позволила компаниям сократить издержки на содержание офисов без заметной потери

⁵ По данным оперативного мониторинга высвобождения и неполной занятости работников.

качества предоставляемых услуг. Лидером по заработным платам сотрудникам, как и ранее, осталась сфера разработки программного обеспечения. Триумф ИТ произошёл в том числе благодаря огромному подъёму электронной торговли. За весенние месяцы 2020 г. доля средств, полученных с онлайн-заказов (относительно всех средств, полученных за отчетный период) превысила новогодние показатели⁶. Только в условиях пандемии российские компании осознали, что удержать бизнес на плаву удастся только с усилением команды ИТ-специалистов. Именно в 2020 г. дефицит работников данного сектора стал очевиден. Осознание данного факта простимулировало увеличение зарплат данного сектора практически на 20 % [23].

Другим, не менее интересным изменением на российском рынке труда стало сокращение зарплат высокооплачиваемых сотрудников, а не рядовых и не специалистов начального уровня [23]. Данный маневр — естественная реакция представителей компаний на кризисную ситуацию. Мера направлена на поддержку движущей силы любого бизнеса.

Выход рынка труда из кризиса

Далее нами были проанализированы меры, применяемые в разных странах для борьбы со снижением конъюнктуры рынка, а также для уменьшения ущерба от неопределенности данного события-джокера. В предыдущей части работы были представлены самые слабозащищенные социальные группы, такие как работники «неформального» сектора и молодежь. Также перечислены сдвиги на российском рынке труда и основные изменения, затронувшие уровни занятости и реальной заработной платы. Во всем мире для контроля ситуации занятости, уровня зарплат и положения слабозащищенных групп, в том числе затронутых в этой работе, было реализовано большое количество мер или целых пакетов мер. Важно обратиться к самым удачным практикам вывода рынка труда из кризиса, использованным органами исполнительной власти. Вне данного исследования был проведен анализ таких стран, как Венгрия, Израиль, Финляндия, Чехия и некоторых других [24]. Нами выделено четыре фундаментальных области мер, направленных на стабилизацию рынка труда. Выбранные меры реализовывались как органами

⁶ Во многих компаниях новогодняя выручка равна обороту за весь предшествующий год.

исполнительной власти, так и бизнесом для сохранения рынка труда в разных уголках мира. Все они были применены во время нынешней пандемии.

Первый блок — это стимулирование экономики и занятости на уровне государства. К таким мерам можно отнести как все виды поддержки и субсидирования работников, так и гибкие денежно-кредитную и фискальную политику. Ранее в работе приводился пример предоставления субсидий работодателям, нанимающим молодых людей. Дополнительно, как пример, правительство Канады обеспечило прямые денежные переводы работникам с низкими доходами. 3 млрд канадских долларов были выделены в фонд, и каждая провинция/территория несла ответственность за принятие решения о том, какие работники имеют право на получение помощи, и какой уровень поддержки они должны были получить. Схожие меры могли стать необходимым толчком при заморозке многих рыночных процессов. Меры носят регулятивный характер, то есть без их введения и налаживания механизма работы экономика страны, в том числе сфера труда, понесли бы значительные издержки. Данный уровень имеет фундаментальное значение. Инструменты, включенные в него, обеспечат сохранение рынка труда от раскола и обширного его смещения в сторону неформальной занятости. Можно назвать этот уровень «государственные обязательства».

Следующий комплекс мер закладывался в рассмотренных странах на уровне предприятий. Чтобы стимулировать сохранение сотрудников, важно предоставить финансовую поддержку компаниям, готовым содержать работников, несмотря на определенные убытки. В Великобритании правительство приняло решение предоставлять кредиты и денежные гранты компаниям в сильно пострадавших секторах и субсидировать до 80 % заработной платы рабочих, отправленных в принудительные отпуска через программу сохранения рабочих мест в связи с коронавирусом (CJRS). Уже описанная мера по предоставлению налоговых льгот при приеме молодых специалистов также относится к данному блоку. Такая политика походит на борьбу с «unknown unknowns», тем самым страхуя компании от дальнейших потрясений. Более того, меры данного этапа должны заключаться в контроле за выплатами всех социальных пособий со стороны компаний. Если первая описанная ранее область мер была регулятивной, то эта ступень в большей мере стимулирующая. На данном этапе идет поддержка занятости и работоспособности на уровне организаций, то есть при поддержке государственных служб (первый уровень) ком-

пании смогут обеспечить своим сотрудникам безопасные и благоприятные условия работы даже во время кризиса.

Третий уровень мер, рассмотренный нами, направлен на защиту работников на местах. Следует заметить, что количество мер на данном этапе превышает их число на двух предыдущих. В некоторых странах были задействованы схемы краткосрочной занятости, оказавшие поддержку тем, чей рабочий день был урезан. Благодаря данной мере стало обеспечиваться сохранение рабочих мест. По окончании ограничительных мер фирмы смогут возобновить свой потенциал включением ранее отстраненных работников в производственную деятельность. Так, Португалия объявила о «схеме временного увольнения», позволяющей компаниям, испытывающим экономические трудности, сохранять свой персонал. При этом сотрудники продолжали получать две трети своей заработной платы, 70% которой покрывались за счет социального обеспечения [25]. Представленная схема похожа на немецкую «Kurzarbeit», однако отличается возможностью временного персонала участвовать в данной программе. Более того, мера, которая спасла многие компании от банкротства — дистанционная занятость, тоже расположена здесь. Несмотря на ее первоочередную важность, государство должно было прежде принять положение о возможности перевода штата в заочный формат работы, поэтому данная мера отнесена в третий уровень мер. Комплекс мер данного блока разрабатывается на уровне предприятия. Он должен быть максимально подстроен под условия отрасли и самого рабочего места. Этот уровень отличается своей гибкостью и возможностью доработки после принятия решения о введении меры. Блок можно назвать подкрепительным, поскольку он следует либо после предыдущего этапа, либо параллельно с ним. Здесь можно отметить самое непосредственное участие со стороны работодателей.

Последний немаловажный блок мер несет в себе такие инициативы, как поддержка профсоюзов (Германия), укрепление процессов социального диалога, предоставление работнику дополнительной помощи или общая поддержка мероприятий для вовлечения людей в рабочую деятельность (например, профориентационные выставки и ярмарки для школьников или студентов, которые были организованы в 2020 г. с учетом ограничений по количеству людей и всеми мерами предосторожности).

Необходимо поддерживать взаимодействие между сотрудниками не только для сохранения прежних рабочих темпов, но и для обе-

спечения социального благополучия трудящихся. Данный уровень не всегда может поддерживаться финансово. Главным фактором, способным повлиять на включение перечисленных мер, является здоровая корпоративная культура в компании и наличие социального диалога, о котором упоминалось ранее. В большей степени данный уровень связан с вопросом настройки правильной коммуникации, который позволит без лишнего волнения разъяснить ситуацию и донести до людей дальнейшие действия, которые стоит выполнять для сохранения своих рабочих мест или же для нахождения новых.

Логика переходов между описанными блоками мер в следующем: начиная с мер, принимаемых правительством (регулятивных), происходит постепенный переход к мерам, принимаемых за счет социального диалога. Таким образом, от более жестких мер поддержки происходит транзакция к мягким.

Для наглядной демонстрации результатов анализа, то есть мер, собранных в процессе написания работы, можно составить пошаговую модель (см. рис. 3) по выходу рынка труда из кризисной фазы. В основу легла причинно-следственная модель Исикавы [26], служащая для наглядного представления связей между объектом анализа и влияющими на него факторами. В нашем случае объектом служит выход рынка труда из стадии кризиса, а факторами те меры, которые следует принять. Модель нужно читать слева направо, от самых жестких мер, регулируемых государством, до более мягких, складывающихся на уровне компаний или даже общества. Блоки сверху обозначают последовательные уровни, меры из которых задействуются для выхода из кризиса. Всего таких блока четыре. Внутри каждого блока указан комплекс мер, соответствующих важности их применения, а также очередности, в которой они должны быть применены. После задействования властями или бизнесом нескольких блоков, указанных в модели, ситуация может измениться как в лучшую, так и в худшую сторону. Тогда необходимо проанализировать ошибки и вернуться к блоку 1. После введения оптимального ряда мер, предложенных в модели, ожидается переход рынка труда к восстановительной фазе. Государственные ведомства смогут оценить время и средства, затраченные на каждый из этапов выхода из кризиса рынка труда. Таким образом, появляется возможность выбора оптимального пути выхода из кризиса для конкретного региона.

Модель не может считаться универсальной для всех стран, однако основные ее закономерности могут быть применены в качестве шаблона при формировании антикризисной политики. Ни одна

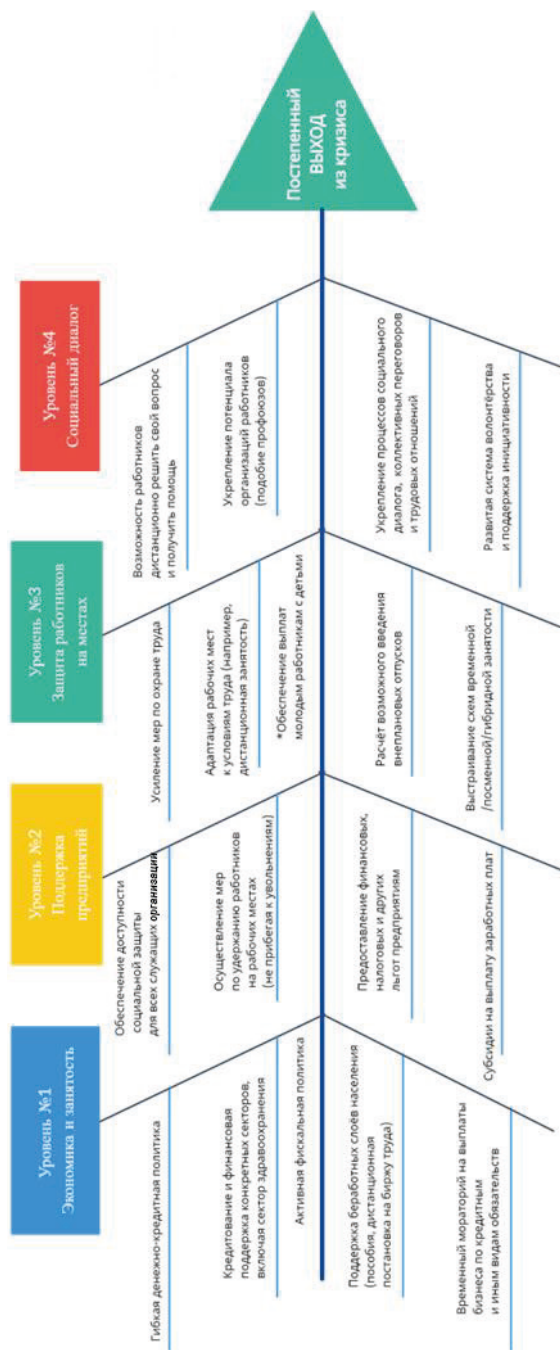


Рис. 3. Предложенная модель
Источники: Составлено автором на основе анализа международных практик, в том числе российских.

мера не соотнесена с количественным ее выражением. Другими словами, невозможно найти универсальный денежный эквивалент, который подходил бы для всех стран. Данный шаг сделан сознательно, поскольку для стран с разными уровнями развития экономики и социальной сферы количество выданных субсидий, их размер, зарплатные показатели будут сильно различаться. Тем более в России существует ряд факторов гибкости заработных плат, который не учтён в модели, поэтому данные ограничения должны накладываться в индивидуальном порядке для каждой отдельной ситуации. Введение инструментов каждого из четырех уровней в антикризисную политику не только позволит поднять вероятность успеха мер в сфере занятости, но и даст возможность быстрой оценки результатов и, в случае проблемы, корректировки политики с учетом новых переменных. Применимость модели определяется последовательностью вводимых мер. В случае начала проведения активного социального диалога без субсидированной поддержки предприятий выход из кризиса не сможет быть реализован.

Данная модель также имеет ряд ограничений. Первое, являющееся наиболее важным, — это межстрановые различия. В будущем модель должна будет видоизменяться в зависимости от региона, в котором она может быть использована. Как уже упоминалось, все инструменты, заложенные в диаграмме, не имеют количественного выражения, поскольку для стран разных экономических уровней цифры также будут сильно различаться. Поэтому размер субсидирования в Великобритании не может быть сопоставим с таковым в России. Третье немаловажное ограничение модели — это вводные данные, которые были использованы для ее составления. Применительно к данной работе коронавирус стал триггером для всех экономических, политических и социальных изменений, анализированных ранее. Сложно гарантировать, что будущие кризисы будут оказывать похожее влияние на рынки труда. В модели приведены достаточно общие меры и, возможно, при иных условиях данные меры можно менять местами или комбинировать в зависимости от контекста катастрофы и состояния рынка труда. Четвертым ограничением можно назвать отсутствие временных рамок каждого уровня. Это было сделано сознательно, поскольку переходы между инструментами разных уровней воздействия на рынок труда должны осуществляться в зависимости от его состояния. Некоторые ограничения были опущены для возможностей продолжения анализа мер, их дополнения и модификации.

Заключение

Рынки труда по всему миру столкнулись с угрозой пандемии, которая заморозила многие операции и снизила конъюктуру рынка. Ограничительные меры, принятые правительствами, сильнее всего отразились на малом и среднем бизнесе, работниках «неформально» сектора экономики и молодежи. Следовательно, представители данных групп требуют большей поддержки и социальной защиты. Субсидирование и льготные условия кредитования для работодателей только вершина айсберга, которая должна подкрепляться более серьезным комплексом мер не только со стороны власти, но и со стороны бизнеса.

Изменение заработной платы и занятости социальных групп в Российской Федерации сопровождается запоздалой индексацией зарплат, большой долей переменной доли в зарплате (надбавки, премии).

В то же время исходя из принятых мер в области стабилизации рынка труда была составлена поэтапная модель. Рекомендаций по перспективам использования приведенной модели несколько. В первую очередь это антикризисная схема по выводу рынка труда из критического состояния. Это, в свою очередь, определяет контекст ее использования. Инструменты, задействованные в ней, позволяют министерствам и ведомствам, отвечающим за рынок труда, принимать быстрые решения, в зависимости от состояния занятости в конкретном регионе. На микроуровне данная модель может также активно использоваться. Начиная со второго уровня, приведенные меры так или иначе затрагивают корпоративную ответственность компаний перед своими работниками. Последнее возможное применение может быть предложено в качестве опоры для дальнейшего анализа поведения рынка труда во время кризисов и анализа государственных мер, влияющих на него. Теоретический базис исследовательских работ, собранный во время нынешней пандемии, позволяет проследить динамику и эволюцию рынков труда в течение периода пандемии. Модель может стать полезной для будущих исследований и сравнений реакций рынка труда на введенные меры и воздействия как со стороны государств, так и со стороны компаний.

Литература

1. *Найт Ф. Х.* Риск, неопределенность и прибыль. М., ДЕЛО, 2003.
2. *Taleb N. N.* (2007) Black Swan and Domains of Statistics, *The American Statistician*, August 2007, Vol. 61, No. 3.
3. Пандемия новой коронавирусной инфекции COVID-19. URL: <https://ria.ru/20210311/pandemiya-1600645817.html> (дата обращения: 20.03.2021).
4. Коронавирус может сорвать планы Apple по увеличению производства iPhone в Китае. URL: <https://kommersant.ru/doc/4234314#id1851267> (дата обращения: 28.02.2021).
5. В России выявили первые два случая заражения коронавирусом. URL: <https://tass.ru/obschestvo/7656549> (дата обращения: 24.02.2021).
6. WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. URL: <https://covid19.who.int> (дата обращения: 05.01.2021).
7. Врач-инфекционист назвал 7 главных отличий нынешнего скачка заболеваемости коронавирусом от пика эпидемии весной. URL: <https://kp.ru/daily/217188/4294775/> (дата обращения: 10.01.2021).
8. The Global Risks Report 2021 // World Economic Forum. URL: <https://reports.weforum.org/global-risks-report-2021/> (дата обращения: 09.01.2021).
9. В IATA оценили убытки для авиаперевозчиков из-за коронавируса в \$63–113 млрд. URL: <https://tass.ru/ekonomika/7907847> (дата обращения: 20.02.2021).
10. Уровень безработицы (выборочное исследование) 1960–2020 // OECD Economic Outlook: Statistics and Projections, A. Kose, M. Ayhan, et al. 2020.
11. *Schuham R.* Black Swans and the Office Market // Savills. 2020.
12. The pandemic is accelerating a shift toward more informal and precarious work // International Monetary Fund. URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2020/12/rethinking-the-world-of-work-dewan.htm> (дата обращения: 15.01.2021).
13. *Harth K.* Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana // *Journal of Modern African Studies*. 1973. Vol. 11. P. 61–89.
14. Вестник МОТ, выпуск 2: COVID-19 и сфера труда // International Labour Organization, 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_742254.pdf (дата обращения: 11.06.2023).
15. Вестник МОТ, выпуск 3: COVID-19 и сфера труда // International Labour Organization, 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_743625.pdf (дата обращения: 11.06.2023).
16. Последствия пандемии COVID-19 для работников неформального сектора // FAO. URL: <http://www.fao.org/3/ca8560ru/CA8560RU.pdf> (дата обращения: 16.01.2021).
17. *Lee S., Schmidt-Klau D., Verick S.* The Labour Market Impacts of the COVID-19: A Global Perspective. *Ind. J. Labour Econ.*, 2020.
18. *Козырева П. М., Смирнов А. И.* Российская молодежь на рынке труда в условиях экономического кризиса // *Россия реформирующаяся*. 2017. № 15. URL:

- <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskaya-molodezh-na-rynke-truda-v-usloviyah-ekonomicheskogo-krizisa> (дата обращения: 20.06.2021).
19. Варшавская Е. Я. Российская NEET-молодежь: характеристики и типология // Социологические исследования. 2016. № 9. С. 31–39.
 20. Youth and COVID-19: impact on jobs, education, rights and mental well-being // Global report, 2020.
 21. Официальный сайт Международной организации труда. URL: <https://www.ilo.org/moscow/news> (дата обращения: 05.02.2021).
 22. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 6th edition // ILO. URL: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755910/lang-en/index.htm (дата обращения: 10.01.2021).
 23. Каким будет рынок труда после 2020 года? // HeadHunter. URL: <https://spb.hh.ru/article/27232> (дата обращения: 20.01.2021).
 24. COVID-19 and the world of work: Country policy responses. URL: <https://ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang-en/index.htm> (дата обращения: 10.05.2021).
 25. Мировой кризис 2020: вызовы для мира и ЕАЭС. Опыт выхода из кризиса 2014/15 годов Аналитическая записка по состоянию на 31.03.20 // OECD, 2020. URL: <https://eec.eaeunion.org/upload/medialibrary/61c/2222.pdf> (дата обращения: 11.06.2023).
 26. *Ishikawa K.* Guide to Quality Control. Tokyo: Asian Productivity Organization, 1976.

Контактная информация:

Д. А. Горбачева — студентка 3-го курса бакалавриата; dagorbacheva18@yandex.ru

LABOUR MARKET DYNAMICS IN THE WORLD AND IN RUSSIA UNDER THE INFLUENCE OF THE COVID-19 PANDEMIC

D. A. Gorbacheva

HSE University,
3, 10th Line V. O., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

Labour market in 2020 has undergone previously unknown changes. The pandemic exacerbated the situation for many social groups, to even a greater extent it affected informal workers, working youth, and the NEET generation. The downturn in economic activity and the business operations “freeze” resulted in irreplaceable losses, thus putting small and medium-sized enterprises at risk. Employment, real wages and unemployment rates fluctuated markedly for months. In addition to the supply and demand crisis, important factors which were affecting labour market dynamics were government’s measures taken by the authorities to maintain previous rates of employment. Authorities faced the challenge of balancing anti-COVID-19 measures: including social distancing, lockdowns, limits on the number of people in public places, and business-stimulating measures such as: financial support, vulnerable social groups protection and donations to the workers in fields, primarily hit by the pandemic. In some countries, government’s actions were justified, in others — a prolon-

gation of labour market downturn is possible. This work examines labour market regulators and the protecting measures during the coronavirus period, also it presents a systematic model of the way to cope with a crisis on labour market using the complex of previously analyzed measures.

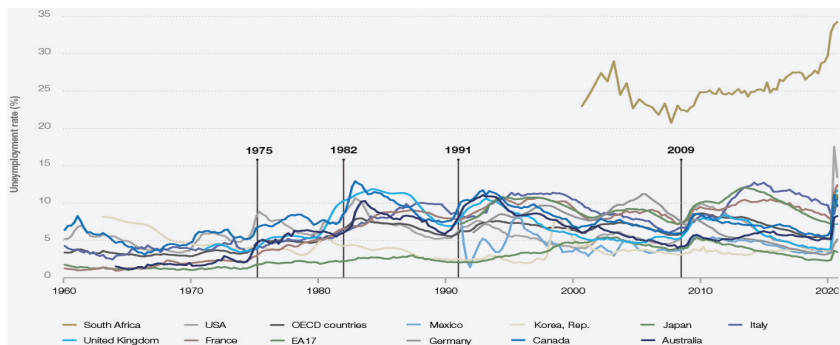
Keywords: labour market, COVID-19 pandemic, vulnerable social groups, restrictive measures, employment, wage.

Author's information:

D. A. Gorbacheva — 3rd year Bachelor student; dagorbacheva18@yandex.ru

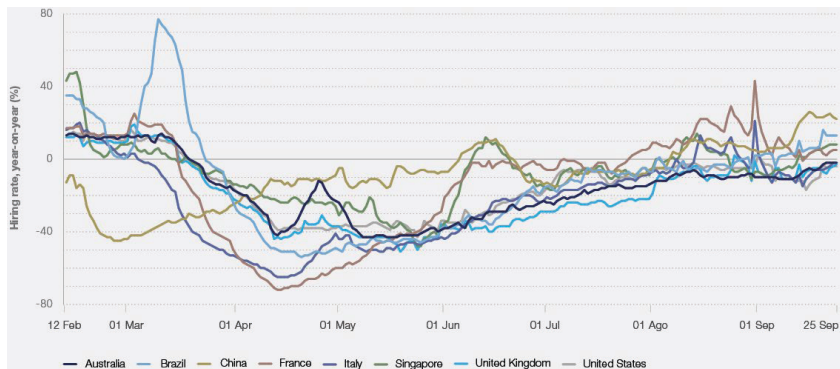
ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А. Уровень безработицы (выборочное исследование), 1960–2020



Источник: OECD Economic Outlook: Statistics and Projections, A. Kose, M. Ayhan, et al. 2020.

Приложение Б. Тренды в области найма (выборочное обследование), февраль-октябрь 2020



Источник: LinkedIn, Economic Graph.

ПРОЦЕССЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ В КИТАЕ И РОССИИ: ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ТРУДА

М. А. Мосейчук, О. С. Абдухалилов, Е. Б. Петроченко

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

Научный руководитель: Трофименко О. Ю.

Процесс цифровизации основывается на концепции «Индустрия 4.0», которая является наиболее прогнозируемым событием в производстве товаров и услуг высокотехнологических киберфизических систем. Исходя из складывающихся в современном мире тенденций в области цифровизации, можем построить гипотезу, что продолжение этого процесса в ближайшем будущем приведет к переходу большей части экономических процессов, которые ранее могли быть осуществлены только при физическом присутствии и участии человека, в режим онлайн, что влечет за собой высокий уровень безработицы. Актуальность темы данной статьи обусловлена тем, что современные технологические изменения радикально меняют устройство жизни и социальные отношения. Масштабные последствия ожидаются в сферах труда и занятости населения. Трансформация рабочих мест, новые задачи и, соответственно, новые навыки сотрудников. Все это потребует от работодателей быстрой реакции и оперативных институциональных изменений. Авторами рассматривается процесс цифровизации в России и в КНР, а также его влияние на современный рынок труда. Были обобщены проблемы, возникающие с внедрением цифровых технологий в рабочие процессы, и предложены меры для их преодоления со стороны работников, работодателей и государства.

Ключевые слова: рынок труда, цифровизация в сфере труда, цифровая экономика, удаленный формат работы, цифровые технологии.

Введение

Экономика многих стран уже давно перешла от индустриальной к постиндустриальной. Ее также принято называть инновационной, экономикой знаний и навыков. Следует отметить, что эти определения, с одной стороны, несут разный смысл, а с другой — характеризуют один и тот же период мировой хозяйственной деятельности.

Революция в информационном пространстве и процессы глобализации экономики стали основой для развития цифровых технологий в начале XXI в., а информация — базовым ресурсом для общества и процессов хозяйствования. Человек преобразует информацию в знания, а социально-экономические отношения постепенно переходят в пространство сети интернет. Ключевым фактором цифровой трансформации в деятельности субъектов рынка является развитие цифровой культуры.

Понятие цифровой экономики довольно сложное и многогранное. По мнению ряда экономистов, его можно рассматривать в разрезе трех аспектов:

- тип экономики, характерной чертой которого является активное внедрение и практическое использование цифровых технологий сбора, хранения, обработки, преобразования и передачи информации во всех сферах человеческой деятельности;
- это сложная организационно-техническая система в виде совокупности различных элементов (технических, программных, нормативных, законодательных, организационных и др.) с распределенным взаимодействием и взаимным использованием экономическими агентами для обмена знаниями в условиях непрерывного развития;
- система социально-экономических и организационно-технических отношений, основанных на использовании цифровых информационно-телекоммуникационных технологий.

Ключевыми аспектами цифровой экономики являются обмен знаниями и технологиями. Необходимой составляющей процесса цифровизации выступает наличие квалифицированных специалистов, способных участвовать в этом обмене [1].

В последнее время и в экономической теории, и в практической деятельности ряда стран стало использоваться понятие «цифровая экономика». Всемирный банк определяет данное понятие как «новый уклад экономики, основанной на знаниях и цифровых технологиях, в рамках которой формируются новые цифровые навыки и возможности у общества, бизнеса и государства» [2, с. 12].

XXI в. характеризуется активным внедрением процессов цифровизации в экономику благодаря интенсивному развитию наукоемких отраслей и цифровых технологий. Модернизированное производственное оборудование, телекоммуникации, информационные технологии, а затем искусственный интеллект и виртуальная реальность сменяли друг друга, становясь прочной основой для формирования цифровой экономики. Особенно процесс цифровизации ускорили:

- деглобализация, которая была вызвана более глубоким разделением труда, научно-техническим прогрессом отдельных стран и экономической разницей среди государств. Суть влияния этого фактора состоит в том, что страны начали наращивать темп совершенствования собственных экономик, и, так как нынешний век — век компьютерных технологий, то любое совершенство-

вание неразрывно связано с использованием все более сложного цифрового оборудования и углублением знаний по цифровизации, которыми обладает теперь почти каждое государство;

- пандемия COVID-19 призвала проводить многие мероприятия в режиме онлайн, а рецессия мировой экономики вследствие введенных ограничений сделала такой формат финансово привлекательным;
- зависимость мировой экономики от количества поставляемой нефти. Т.к. компьютерные технологии помогают легче обнаруживать новые месторождения «черного золота», добыча нефти способствует ускорению процессов цифровизации.

Но, несмотря на множество факторов, которые способствуют цифровизации, существует и ряд проблем:

- интернет-атаки, интернет-мошенничество, указывающие на слабость цифровой политики;
- необходимость в законодательном регулировании использования онлайн-систем и деятельности в цифровом пространстве;
- компании, которые уже активно работают в сфере цифровой экономики, но пока обслуживают в основном только местный рынок, ставят перед собой задачу вывести свою торговлю на международный рынок именно с помощью модернизации собственных технологий, услуг, маркетинга и других аспектов;
- социальные сети — огромная площадка для рекламы сомнительных суррогатов и навязывания определенной модели потребления;
- недостаточная осведомленность граждан в сфере цифровизации, что в основном связано с отставанием сельских территорий от городских, социальной расслоенностью.

В основной части статьи авторами рассматривается процесс развития цифровизации на примере России и Китая. Для этого будут оговорены предпосылки и проблемы цифровизации, а также возможные перспективы касательно подобной трансформации экономики.

Актуальность внедрения цифровой экономики в рассматриваемых странах обусловлена тем, что современное мировое сообщество вступает в новую технологическую эпоху, где основой инновационной экономики становятся цифровые технологии, к которым относятся искусственный интеллект, беспилотный транспорт, интернет вещей и другие. Действительно, современные технологии оказывают значительное влияние на весь мир, поэтому переход к цифровой

экономике является важнейшим шагом на пути к глобальной конкурентоспособности на мировой арене и к росту уровня жизни населения любой страны.

Вопросу взаимосвязи между научно-техническим прогрессом и структурой занятости уделяется особое внимание последние 10 лет. Так, в 1999 г. экономист Д. Койл рассмотрела стратегии управления цифровой экономикой, а уже в 2014 г. У.Хас проанализировала новые тенденции в трансформации рынка труда под влиянием цифровизации [3; 4].

По данным Всемирной организации труда, количество удаленных работников в мире составляет 17% [5]. Возникает принципиально новый тип работника, который нацелен на творческую практическую деятельность и владеет интеллектуальным капиталом [6, с. 41].

Именно стремительную трансформацию рынка труда в большей части государств, которая наблюдается сегодня, можно считать наиболее существенным и весомым фактором по отношению ко всем преобразованиям, происходящих под влиянием цифровизации. Профессиональные компетенции практически во всех сферах деятельности пересматриваются в результате проникновения цифровых технологий [3]. Были рассмотрены такие основные направления трансформации рынка труда, как:

- неизменное сокращение сферы производства и одновременный рост числа занятых в сфере услуг;
- распространение формата удаленной работы;
- значительное изменение требований к квалификации в большинстве профессий;
- значительное сокращение и даже полное исчезновение ряда профессий, появление новых специальностей.

Глобальный пересмотр квалификационных требований в профессиях и структурные изменения рынка труда являются серьезным вызовом и для политики государства в сфере труда, и для экономики в целом.

Цифровизация экономики в Китае

В коммуникационной и информационной сфере государства произошел значительный технологический прорыв: в 80-е годы XX в. в Китае начала развиваться микроэлектроника и электронно-вычислительные машины, в 1990-е годы распространялась гло-

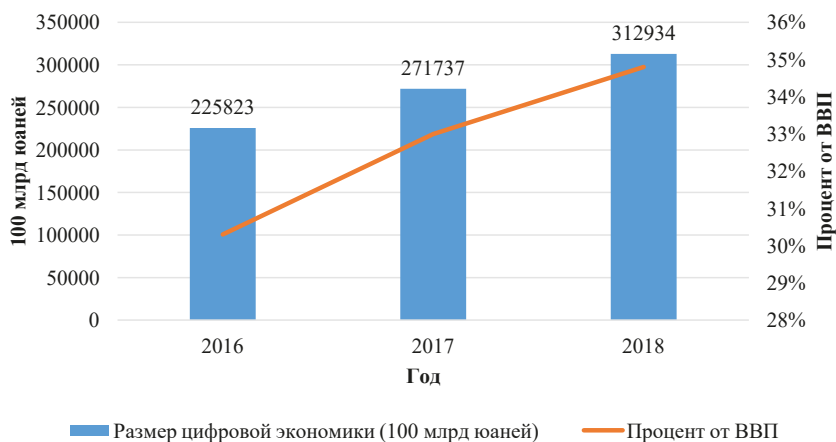


Рис. 1. Рост цифровой экономики КНР

Источник: [7].

бальная сеть. Самым важным событием для китайской цифровизации был переход в 2008 г. от концепции «интернет-людей» (живые пользователи глобальной сети) к концепции «интернет-вещей» (специально оснащенные приборы, которые могут обмениваться между собой информацией без вмешательства человека). Данный переход был связан с появлением в 2000-е годы современных электронных носителей информации, робототехники, а затем искусственного интеллекта, цифровой валюты и системы «больших данных». Разработка интернет-вещей была обусловлена необходимостью более качественно осуществлять контроль бизнес-процессов, который вынуждает изобретать и внедрять новые бизнес-модели, уменьшать расход денежных, трудовых и временных ресурсов, так как все эти факторы положительно влияют на создание и развитие устойчивой и эффективной цифровой экономики государства.

Рис. 1 и 2 показывают, что размер цифровой экономики Китая растет с каждым годом, и на ее обслуживание, соответственно, тратится все больший процент от валового продукта страны. По расчетам China Academy of Information and Communications Technology, в 2018 г. вклад цифровой экономики в рост ВВП достиг 67,9%, превысив уровень некоторых развитых стран [7]. Темпы роста цифровой экономики с 2003 по 2018 гг. значительно превышают темпы

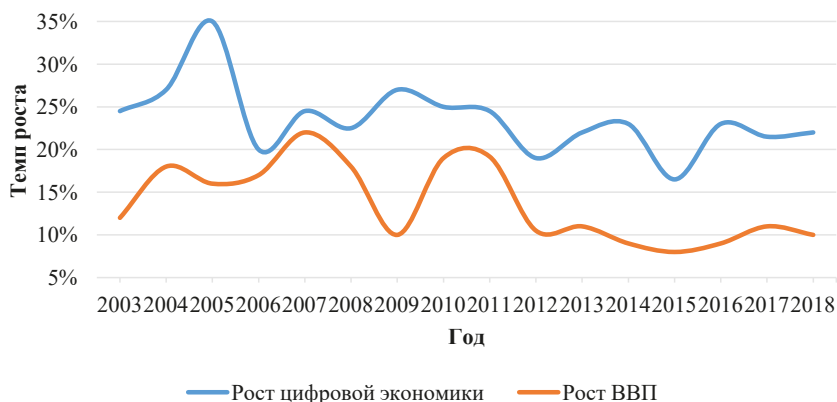


Рис. 2. Темпы роста цифровой экономики Китая
 Источник: [32].

роста ВВП. В 2019 г. Китай начинает использовать индекс цифровизации бизнеса, который отображает скорость адаптации предприятий к цифровым изменениям (конвергенция технологий, использование в производства «умных» гаджетов, искусственного интеллекта). В этом же году Всемирный банк определил Китай на 50-е место из 131 страны, а по данным Мирового экономического форума Китай занимал 59-е место из 139 стран по индексу цифровизации [4, р. 4]. По итогам 2020 г. международная страховая компания Euler Hermes составила рейтинг стран по уровню цифровизации. Китай занял 4-ю позицию, поднявшись на одно место вверх по сравнению с 2019 г. [8, р. 5].

Процесс цифровизации экономики требует не только денежных затрат, но и определенных усилий всех участников создания общественного продукта. Так рис. 3 иллюстрирует, что на апрель 2020 г., когда предприятия из-за кризиса были вынуждены сокращать штаты, в стране был достигнут пик безработицы. Теперь многие вычислительные, производственные и коммуникационные операции совершаются машинами. Таким образом, появляется необходимость в переквалификации бывших рабочих, университеты вводят новые актуальные направления обучения, открываются специализированные курсы. Затем, по мере выхода из пандемии, уровень занятости увеличивается: снова появляются рабочие места, сотрудники все больше адаптируются к технологическим новшествам.

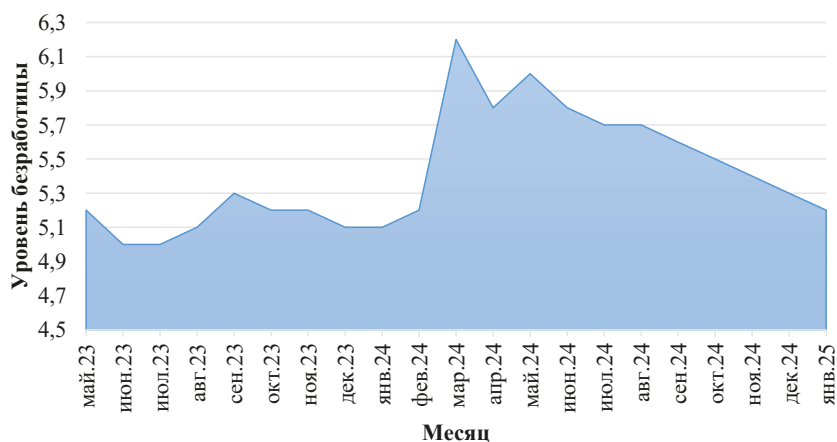


Рис. 3. Уровень безработицы в Китае

Источник: Уровень безработицы в Китае. URL: <https://ru.investing.com/economic-calendar/chinese-unemployment-rate-1793> (дата обращения: 09.03.2021).

По данным российского информационного издания Regnum в 2020 г. в Китае было создано около 6,71 млн новых рабочих мест, что на 1,96 млн ниже, чем за аналогичный период годом ранее [9]. Такое малое количество вакансий можно объяснить увеличением в том же году Китаем производства промышленных роботов на 21 % (согласно российскому агентству международной информации РИА).

Поэтому можем говорить, что пандемия для цифровой экономики Китая сыграла роль катализатора. Этот факт подтверждают слова заместителя директора Комитета по экономической политике Китайской исследовательской ассоциации политических наук Сюй Хуфнцая. В своем интервью китайскому новостному каналу CGTN он отметил, что многие предприятия перешли в удаленный режим работы, например в период восстановления производства общение между управленческими органами компаний велось онлайн; то же самое касается и школ: большинство занятий проводятся в дистанционном режиме. Такие примеры подтверждают готовность технологических баз Китая к проведению при необходимости масштабных мероприятий с большим количеством участников, международных транзакций в режиме онлайн, которые представляют особо важные возможности в современных карантинных условиях. Благодаря цифровизации произошло уменьшение присутствия посредников при заключении торговых сделок, увеличилось количество

небольших фирм в традиционных секторах, в отличие от которых в сфере платформенного бизнеса появились олигополии с такими ведущими компаниями, как Alibaba, Tescent и др. Совершенствуя свой технологический мультифункционал, Tencent, Alibaba, Huawei ввели услугу «цифровое правительство», чтобы дать возможность руководству КНР преобразовать формат своей работы, повысить свою эффективность и главным образом удовлетворить потребности граждан: взаимодействие с государственными органами станет таким же легким, как использование услуг интернет-магазинов, электронных страниц банков: онлайн-консультирование и видеоконференции — все это способствует лучшей коммуникации между властью и народом. Благодаря этому граждане могут рассчитывать на более быстрое рассмотрение правительством освещенных в их обращениях проблем, в том числе связанных с наличием вакансий, условий труда, отчетностью о проведениях соответствующих работ и др. Таким образом, экономисты КНР пришли к мнению, что необходимо создавать новые тенденции для дальнейшего развития онлайн-сервисов, благодаря которым удалось бы восстановить производственные и сбытовые цепочки, а также облегчить государству административные, контрольные и другие функции [10].

В прошлых технологических революциях Китай отставал от других стран. Это факт подтверждает одна из оглашенных на пятом пленуме ЦК КПК 15-го созыва проблем: относительная отсталость науки, техники, образования [11]. Но в 2020–2021 гг. КНР начала создавать «новую инфраструктуру»: внедряется технология 5G, ведется строительство центров хранения и анализа больших данных, облачных платформ, что сопровождается трансформацией традиционной экономики государства.

В последнее время активно обсуждаются улучшения в области контактной сети, цифровизация реального сектора экономики. С этой целью правительство КНР стремится создавать, во-первых, благоприятную бизнес-среду и повышать эффективность своей работы, т. е. технологии будут призваны сократить разрыв между правительством и предприятиями (возобновление или положение начала тесному сотрудничеству для восстановления пошатнувшейся из-за вируса экономики страны), а во-вторых, поддерживать спрос и предложение, которые также заметно снизились за 2020 г. из-за вируса и торговой войны с США: согласно интернет-изданию The Bell промышленное производство Китая сократилось до рекордно низкого показателя, на 13,5 % в год [12]. Состояние предложения будет

регулироваться за счет взаимодействия государства и предприятий, а внутренний спрос — за счет специально направленных программ, например стратегии «Двойной циркуляции» 2021 г. [13].

Если для создания благоприятной бизнес-среды Китай нашел решение в лице «цифрового правительства» [14], то для поддержания спроса и предложения государство начало проводить политику поддержки своих граждан: во время пандемии не переставая работала экспресс-доставка, благодаря которой правительство поддерживало жизнедеятельность своих граждан, экстренное строительство больниц, оказание необходимых медуслуг, перевод массовых мероприятий в онлайн-формат, заключение договоров по онлайн-сделкам (например, договора с поставщиками по доставке необходимых для производства сырья и материалов на таких онлайн-платформах, как Alibaba, Yuwigo, Global Market и др.; сделки по слиянию и поглощению для лучшего функционала торговой марки, количество которых с 2019 по 2020 г. увеличилось на 1069 [15]) и трансграничной онлайн-торговле — все это позволило Китаю обеспечить себя необходимыми ресурсами и открыть международную логистику, что дает рынку труда КНР возможность развиваться и пробовать новые направления роста. Таким образом замечаем, что на фоне многих отраслей, которые из-за пандемии пришли в упадок, некоторые, наоборот, стали высоко востребованными (например, строительство, медицина, робототехника, аналитики, программисты, фармацевтика и др.).

Кроме того, перед правительством КНР стоит вопрос о создании соответствующих законов и правовых актов, которые регулировали бы цифровую экономику. Несколько законов уже изданы и вступили в силу. Например, в 2020 г. власти Китая ввели в действие новый закон по борьбе с интернет-мошенничеством: лица, которые были уличены в неправомерных действиях с деньгами и сим-картами, будут лишены возможности пользоваться мобильными платежными системами сроком в пять лет [16]. Незаконная продажа и использование SIM-карт также карается штрафами. Такие меры признаны необходимыми, так как согласно опубликованным данным 2020 г. в Китае были привлечены к ответственности 32 463 человека, что на 77,1 % больше, чем в 2020 г. Также отмечается, что прокуратура предъявила обвинения 58 101 подозреваемому в мошеннических действиях, что на 35 % больше, чем за аналогичный период 2020 г. [17], 2400 человек уже не имеют право пользоваться электронными платежными системами, было конфисковано 6550 банковских и около 50 000 SIM-карт [16].

Кроме введения поправок в законодательство правительство Китая также старается помочь малому и среднему бизнесу: стимулирование потребления с помощью развития цифровых платформ, за счет которого предприятия смогут возобновить работу, получать заказы, провести модернизацию внутри предприятий. Социальные направления, например образование и медицина, также могут выйти на новый уровень благодаря цифровой трансформации.

Достичь поставленных целей Китай может, если будет продолжать предоставлять потребителям возможности приобретения дифференцированных товаров и услуг как в онлайн-, так и офлайн-режиме, чем значительно усилит производственные мощности, сделает продукцию более рентабельной и конкурентоспособной, популяризирует интеллектуальных роботов и снизит затраты предприятий. Из этого пути решения следует, что объединение традиционного и виртуального рынков могут принести наибольший результат в виде увеличения темпов роста ВВП и развития экономики, потому что покупки офлайн до сих пор актуальны и полностью исключать их из предоставляемых фирмами услуг было бы нецелесообразно.

Для реализации своего плана Китай может прибегнуть к сотрудничеству ШОС- и АСЕАН-партнеров в направлении цифровизации: продвижение на их рынки своей продукции, цифровизация инфраструктуры автодорожного и водного транспорта позитивно отразятся на экономике КНР, помогут приобрести новые знания в сфере цифровой грамотности, укрепить отношения с другими государствами и реализовать программу «Интернет + производство», идея которой к 2024 г. построить 30 заводов, интегрированных в интернет-вещей [5].

Отношение самих китайских граждан к цифровизации неоднозначное. К такому выводу можно прийти, анализируя результаты опроса PwC за 2018 г., в котором приняли участие Китай, Германия, Индия, Великобритания и США. 73 % респондентов считают, что машины не смогут полностью заменить человеческий труд. Однако стабильность будущей занятости каждого сотрудника остается под сомнением, 60 % опрошенных выразили переживания по этому поводу. Новые технологии делают производимую продукцию более конкурентоспособной, поэтому осваивать процессы цифровизации, получать новые знания для работы с ними стало необходимостью. 74 % высказались, что готовы переквалифицироваться для сохранения за собой рабочего места, так как нужно рассчитывать на собственное усердие, а не надеяться на оперативные меры работодателя.

70 % сотрудников даже уверяют, что не откажутся от медикаментов для стимулирования умственной деятельности, если это поможет сохранить их занятость. Но при этом 56 % выступили с мнением, что правительства также должны контролировать автоматизацию и количество рабочих мест [18].

Если рассматривать изменения уровня доходов китайского населения в условиях цифровизации, то, с одной стороны, благодаря улучшению путей коммуникаций налаживается связь между потребителями и производителями, которые находятся в отдаленных районах; с помощью мобильных устройств жители Китая могут легко получать финансовые услуги; с распространением цифровизации на сельских территориях улучшается инфраструктура — все это способствует борьбе с бедностью, так как инфраструктура способствует повышению уровня и качества жизни на этих территориях, улучшает условия труда, увеличивает его предложение. С другой стороны, низкоквалифицированные работники — главный носитель бремени издержек проведения процесса цифровизации, в то время как места с хорошим заработком получают высококвалифицированные специалисты, что усугубляет проблему неравенства [19, с. 288]. Высокотехнологичные производства в основном появляются и развиваются в городах, где, в отличие от сельских местностей, легче приобрести необходимое оборудование, и сам бизнес имеет больше перспектив развития.

В ходе исследования также выяснилось, что одними из лучших современных (2021 г.) направлений работы в Китае — финансовые технологии, электронная коммерция, облачные вычисления, экспорт IT-продукции, так как в них активно применяется система информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), и существует высокий спрос на их предоставляемые услуги [19, с. 277]. Можно утверждать, что перечисленные направления останутся перспективными еще продолжительное время, так как правительство КНР поддерживает внедрение в экономику ИКТ, что указывается в программе «Сделано в Китае 2025» [20, с. 23].

В качестве промежуточных итогов можно сказать: цифровизация привела к тому, что на сегодняшний день цифровая экономика выступает драйвером развития экономического роста КНР. Она представляет собой основу структурных изменений экономики: полная интеграция промышленности и компьютерных технологий, более оптимальное распределение ресурсов, совершенствование стратегий фирм, их бизнес-моделей, технологий производства для повышения

эффективности работы. Не затронутыми не остались информационная, традиционная, автодорожная и воднотранспортная инфраструктуры. Среди населения значительно повысился уровень цифровой грамотности. Доказательством тому служит увеличение количества проводимых видеоконференций, транзакций через мобильные системы платежей, введение услуги «цифровое правительство». Таким образом, цифровизация открыла для Китая новые возможности роста и уже демонстрирует высокие достижения, но при этом бросает определенный вызов работникам, которые проявляют беспокойство касательно вопроса о своей долгосрочной занятости и надежности имеющейся на сегодняшний день квалификации.

Цифровизация в России

Амбициозный курс России на экономический рост за счет внедрения прорывных инноваций, инвестиции в национальную инфраструктуру широкополосной связи, достаточно сильные позиции в области науки и техники, высокая конкурентоспособность в сфере кибербезопасности, а также развитая законодательная и концептуальная база позволяют стране стать одним из мировых цифровых лидеров как экономической, так и в социальной сферах. Тем не менее структурные изъяны в трансформации экономики, отсутствие открытой культуры внедрения инноваций и ограниченный доступ к рынкам капитала сужают возможности России в достижении фундаментальных технологических прорывов в ближайшее время [21, с. 2].

В результате этого при полном переходе к цифровой экономике большинство людей останутся нетрудоустроенными.

В РФ наблюдаются такие проблемы перехода:

- дефицит специалистов в сфере информационных технологий;
- недостаточный уровень безопасности данных;
- проблема разной степени готовности регионов к цифровизации;
- относительно существенное отставание технологий по сравнению с ведущими странами;
- сокращение численности рабочих мест и рост безработицы среди профессий низкой квалификации, таких как продавец, оператор, кассир [22].

Пандемия усилила социальную функцию цифровых технологий и сервисов. Руководитель проектного офиса по реализации нацпро-

граммы «Цифровая экономика Российской Федерации» Григорий Харитонов считает: «В России, как и во всем мире, меняется философия офисной работы, происходит переход на постоянную и условно-постоянную удаленную работы, а значит — растет спрос на цифровые технологии и сервисы. Вынужденный повсеместный режим самоизоляции показал, что развитие цифровой экономики невозможно без высокого уровня подключенности, поэтому доведение интернета до каждого уголка страны — это одна из приоритетных задач программы» [23]. Таким образом, мы видим, что исключительно благодаря цифровым технологиям стал возможен массовый переход на удаленный формат работы в наиболее тяжелый период пандемии.

Основными последствиями пандемии для рынка труда можно считать исчезновение территориальной и организационной привязки сотрудника к работодателю. Главное последствие новых технологий для рынка труда — появление возможности дистанционной работы. Доля россиян, работающих удаленно, во время режима самоизоляции возросла в восемь раз: до пандемии удаленно от места работы трудились только 2% опрошенных, а перешли к нему полностью или частично уже 16% [24].

Согласно обновленному рейтингу Euler Hermes, по уровню цифровизации Россия в 2020 г. находилась на 38-м месте из 115, между Таиландом и Кипром. В прошлом рейтинге страна занимала 37-е место [8, р. 5].

Одним из основополагающих факторов цифровизации является доступ к сети интернет. К нему имеют доступ 76,9% российских домохозяйств. Почти абсолютного покрытия добились в Корею — 99%. Также к этому уровню близки Великобритания, Германия, Финляндия и Швеция, у которых этот показатель варьируется около 94–96%.

На данный момент 72,6% россиян выходят в сеть ежедневно, это почти в три раза больше по сравнению с 2010 г., когда доля таких пользователей составляла 26% [25].

Среди проблем развития цифровой экономики в России можно также выделить низкий уровень цифровых навыков населения. Согласно исследованиям НАФИ, доля цифровой грамотности россиян в 2020 г. составила всего 27% [26].

Несмотря на пандемию, люди стали больше покупать смартфоны, в 2020 г. их было приобретено более 31,5 млн штук. Это означает, что каждый пятый житель России купил мобильное устройство.

Несмотря на такую положительную динамику, по уровню цифровизации Россия значительно отстает от развитых стран. Можно

выделить следующие проблемы: нехватка квалифицированных специалистов в области цифровых технологий, недостаточный уровень развития цифровой инфраструктуры, низкая цифровая грамотность населения, дефицит финансирования, недостаточная проработанность законодательства в этой области.

В июле 2017 г. в России была принята программа «Цифровая экономика Российской Федерации» с ориентировочным годовым бюджетом в 1,8 млрд долларов США до 2025 г. Начало данной программе положило послание Президента РФ Федеральному собранию от 01.12.2016 г.: «...необходимо запустить масштабную системную программу развития экономики нового технологического поколения, так называемой цифровой экономики»¹.

Данная программа затрагивает правовые, технологические, организационные и финансовые стороны цифровой трансформации. При ее подготовке авторы использовали передовой международный опыт в этой области [21, с. 2].

Учитывая приоритетность данной программы для высшего руководства, а также наличие финансирования из федерального бюджета, есть основания полагать, что ее эффективная реализация позволит России добиться значительного прогресса на пути цифровой трансформации.

Основные цели данной программы следующие:

- рост включенности граждан и хозяйствующих субъектов в работу в цифровом пространстве (повышение цифровой грамотности);
- создание инфраструктуры, обеспечивающей взаимодействие субъектов в цифровом пространстве;
- образование устойчивых цифровых экосистем для хозяйствующих субъектов;
- снижение издержек хозяйствующих субъектов и граждан при взаимодействии с государством и между собой;
- повышение конкурентоспособности экономики, хозяйствующих субъектов и граждан за счет цифровых преобразований во всех сферах жизнедеятельности общества [23].

Эта программа является, на наш взгляд, самой масштабной за последнее время. Она сфокусирована на одном технологическом направлении и отличается от большинства других большим объемом выделяемых средств из бюджета — 1,8 млрд долл. в год [21, с. 2]. По сравнению с предшествующими инициативами у нее шансы внести

¹ <http://kremlin.ru/events/president/news/53379>

значимый вклад в экономический рост в инновационной сфере оцениваются выше. Этому будет способствовать уже начавшаяся новая волна цифровизации, подталкиваемая эффектами пандемии и давно ожидаемым массовым внедрением прорывных технологий (искусственный интеллект, робототехника, интернет вещей, 5G и др.).

Стоит заметить, что усилившаяся волна цифровизации приведет к вытеснению рабочих сил и, соответственно, росту безработицы. К примеру, роботизированные кассы, автомобили с автопилотами, роботы на предприятиях вместо кадровиков и т. д. К тому же цифровые технологии создают меньше рабочих мест, чем исчезает в результате их внедрения [27, с. 174].

Внедрение автоматизированных систем и роботов в производственные циклы увеличивают риск роста безработицы. Значительным риском для обеспечения занятости в цифровой экономике является то, что развитие искусственного интеллекта может увеличить неравенство на рынке труда и способствовать сокращению рабочих мест. Предприятия должны рассчитать выгоду от внедрения роботов и сравнить их с затратами на их приобретение. Специфические задачи подразумевают использование человеческого живого труда, а значит, рабочие места будут менее подвержены автоматизации.

При грамотном подходе в цифровой экономике наиболее эффективно в первую очередь решать проблемы инфраструктуры современных производств и качества трудовых ресурсов [28].

Поддержка и дальнейшее совершенствование сложных автоматизированных систем потребует еще большего количества профессионалов и конкретных узких специалистов. По данным крупнейшей рекрутинг-платформы России HeadHunter, наиболее востребованными профессиями за последние годы являются разработчики, программисты, технологи, инженеры, дизайнеры. Специалисты этих профессий требуются в самых различных отраслях: фармакологической, энергетике, градостроительстве, банковской и многих других. Вот как выглядит описание одной из специальностей будущего: «Программист / разработчик (*различного профиля*) — специалист, занимающийся изучением и разработкой различных алгоритмов на основе различных вычислений» [29]. Исходя из этого, можно сделать вывод, что работодатели хотят видеть профессионалов, работающих с цифровыми данными, которые смогут адаптироваться к узкой специальности в конкретной сфере.

В то же время цифровизация способствует снижению спроса на такие специальности, как продавец-консультант, кассир, менеджер

по продажам, операторы кол-центров. Большинство продаж стали осуществляться онлайн, чат-боты помогают с выбором товара, безналичный формат оплаты стал преобладающим, а во многих магазинах появились кассы самообслуживания. Автоматизированными становятся специальности, которые выполняются работниками с рутинными и повторяющимися операциями. Это касается бухгалтеров и финансистов начального уровня, заменить которых можно, внедрив более совершенное программное обеспечение и электронный документооборот. Это в первую очередь затронет сферу услуг: туризм, недвижимость, консалтинг, образование [30].

Получается, что в процессе цифровизации экономика избавляется от людей, занятых простым трудом, при этом, однако, проблема востребованности квалифицированных кадров так и остается нерешенной. Как утверждают некоторые социологи, появляется новый социальный слой — когнитариат (от англ. cognition — знание, познание; по аналогии с пролетариатом).

В условиях цифровизации службам управления человеческими ресурсами следует регулярно пересматривать методы привлечения и развития сотрудников в соответствии с появляющимися функциями и новой клиентоориентированностью. Существующие специалисты вынуждены осваивать новые компетенции и адаптироваться к новым технологиям, к взаимодействию с машинами и роботами. Так, у Сбера есть своя Виртуальная школа для повышения квалификации своих сотрудников и профессиональной переподготовки. Однако далеко не все компании предоставляют своим сотрудникам возможности для обучения цифровым компетенциям.

Со стороны государства был запущен проект «Содействие занятости» национального проекта «Демография», в рамках которого в 2021 г. было направлено 10 млрд руб. на переобучение граждан для содействия занятости населения. Программа призвана помочь гражданам приобрести или развить имеющиеся знания, компетенцию и навыки, которые обеспечат конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда [31].

Подводя итог, можно сказать, что в данное время в России идет активная трансформация рынка труда под воздействием цифровых технологий. Возрастает доля сотрудников, работающих удаленно, люди все чаще находят вакансии, проходят собеседование онлайн, интернет открывает большие возможности для самообразования гражданам независимо от их региона проживания, посредством онлайн-школ, библиотек, курсов и др. Увеличивается конкуренция

на рынке труда, активно развивается фриланс (например, в дизайне, программировании), появляются новые профессии, другие же перестают быть востребованными.

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод, что Россия и Китай встали на путь активной цифровизации. Для дальнейшего развития экономики в целом обеим странам не хватает прорывных технологий, таких как, например, широкополосная сеть 5G. В связи с этим приоритетной целью для данных государств обозначено формирование стабильной цифровой инфраструктуры, обеспечивающей доступность информации и возможность удаленного взаимодействия. Крайне важным здесь является равенство граждан в доступе к информации. Это также важно для перехода некоторых профессий в удаленный формат. Для такого перехода также необходимо выполнить ряд задач, как, например, развитие цифровых аспектов бизнеса и привлечение инвестиций государства и бизнеса в НИОКР цифровых экосистем.

Вышеперечисленные задачи ложатся на каждого субъекта экономики: бизнес, государство, непосредственно соискателей и работников. Но мы считаем, что есть перечень вопросов, которые решаются исключительно при активной поддержке государства. В первую очередь необходимо создать условия для образования цифровой грамотности всего населения и, в частности, образования IT-специалистов, соответствующего высоким стандартам качества и нацеленных на получение практических навыков. Именно такие специалисты и станут востребованными квалифицированными кадрами, двигающими экономику вперед. Стоит отметить, что на текущий момент времени законодательство в области цифровой экономики постоянно совершенствуется и корректируется. Однако для активной цифровизации непосредственно субъектами экономики крайне важно иметь стабильное законодательство в цифровой сфере, обеспечивающее гарантии для развития, а также сформированную правовую основу в области кибербезопасности. Данная проблема относится не только к виртуальному пространству и онлайн-платформам, она важна при цифровизации каждой сферы жизни человека, например логистики и транспортных сетей. Городской транспорт может стать цифровым и при этом обеспечит более удобный доступ к работе для тех сотрудников, которые выйдут с дистанционного формата, или в тех сферах, где необходимо физическое присутствие.

На развитие цифровизации не могла не повлиять пандемия COVID-19, которая в данном случае поспособствовала выполнению задачи по поддержанию спроса на цифровые услуги. Разработка приложений создает рабочие места не только в онлайн-пространстве, но и в офлайн: доставка, онлайн-шоппинг достигли своего расцвета. Цифровая сфера создает платформы для взаимодействия: людей обеспечивают продуктами, транспортом и одеждой не корпорации, а множество индивидуальных предпринимателей и маленьких организаций, доступных для выбора на платформе. Так формируются новые потребности, новое предложение удовлетворяет новый спрос.

В целом и Россия, и КНР имеют огромный потенциал для цифрового развития, масштабной цифровизации экономики и, в частности, сферы труда, показывают положительную динамику в процессе цифровизации экономики и труда. Однако главной проблемой, все еще сдерживающей развитие цифровой экономики в рассматриваемых странах, является доступность благ цифровизации и качественных диджитал-продуктов большей части населения. Эти препятствия можно успешно преодолеть, объединив инициативы государства и поддержку бизнеса.

По мнению авторов, в ближайшее время в обеих странах еще будут происходить трансформации в формате взаимодействия работников и работодателей, однако уже сегодня можно наблюдать существенные изменения, произошедшие под влиянием цифровизации: необходимость внедрения цифровых технологий и высокотехнологичного оборудования на всех стадиях производства благ, в связи с чем возрастает спрос на специально обученных сотрудников. Очевидно, что спрос на работников интеллектуального труда возрастает как в сферах, непосредственно связанных с цифровыми технологиями, так и в сфере услуг для населения (образование, здравоохранение, страхование и т. д.). Однако параллельное внедрение искусственного интеллекта в рабочие процессы не будет способствовать росту эффективности человеческого труда, а лишь приведет к вытеснению участия человека из автоматизированных процессов. Немаловажную роль начинают играть творческие специальности, такие как дизайнер, редактор, артист и др.

Таким образом постепенно снижается роль рутинного и физического труда, а интеллектуальный труд занимает центральное место. Как следствие, у работников появляется и возможность, и необходимость проходить переквалификацию, чтобы быть востребованными на рынке труда.

В переквалификации следует быть заинтересованными самим работникам. Регулярное посещение онлайн-платформ для самообразования, курсов повышения квалификации, вебинаров позволит своевременно узнавать о появлении новых компетенции в своей специальности, осваивать их и оставаться востребованным на рынке труда. Следует понимать, что само понятие «профессия» перестает существовать в привычном понимании слова. Невозможно освоить определенный набор навыков в рамках одной специализации раз в жизни. Современный рынок труда требует, чтобы потенциальный сотрудник обладал гибким набором навыков, позволяющим быстро адаптироваться к меняющимся условиям экономики.

Литература

1. Бабкин А. В., Буркальцева Д. Д., Костень Д. Г., Воробьев Ю. Н. Формирование цифровой экономики в России: сущность, особенности, техническая нормализация, проблемы развития // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2017. Т. 10, № 3. С. 9–25.
2. Абдрахманова Г. И., Вишнеvский К. О., Гохберг Л. М., Дранев Ю. Я., Зинина Т. С., Ковалева Г. Г., Лавриненко А. С., Мильшина Ю. В., Назаренко А. А., Рудник П. Б., Соколов А. В., Суслов А. Б., Токарева М. С., Туровец Ю. В., Филатова Д. А., Черногорцева С. В., Шматко Н. А. при участии Геримана М. А., Кузнецовой Т. Е., Кучина И. И. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019.
3. Кузнецов Н. В. Изменение структуры занятости и профессионально-квалификационных требований в эпоху цифровизации экономики // Современные проблемы науки и образования. 2018. № 5. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=27992> (дата обращения: 27.03.2021).
4. China's Digital Economy: Opportunities and Risks // International Monetary Fund Working Paper. 2019 // Международный валютный фонд. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2019/01/17/Chinas-Digital-Economy-Opportunities-and-Risks-46459> (дата обращения: 01.03.2021).
5. Удаленная работа становится ближе. На мировом рынке труда растет число работающих вне офисов // Коммерсантъ. 2017. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3220754> (дата обращения: 15.03.2021).
6. Садовая Е. С. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда // Мировая экономика и международные отношения. 2018. Т. 62. № 12. С. 35–45.
7. Тёркина Д. Китайский опыт цифровой трансформации экономики // russian-council.ru: Российский совет по международным делам. 2019. URL: <https://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/columns/asian-kaleidoscope/kitayskiy-opyt-tsifrovoy-transformatsii-ekonomiki/> (дата обращения: 01.03.2021).

8. Digital-enabling countries proved more resilient to the covid-19 economic shock // www.eulerhermes.com. URL: https://www.eulerhermes.com/content/dam/onemarketing/ehndbx/eulerhermes_com/en_gl/erd/publications/the-watch/2021_02_17_Digitalresilience.pdf (дата обращения: 15.03.2021).
9. Уровень исследованной безработицы в Китае составил 5,7 % // ИА REGNUM. 2020. URL: <https://regnum.ru/news/3036557.html> (дата обращения: 15.03.2021).
10. Цифровая экономика // CGTN на русском. 2020. URL: <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=-id9ft5MP1E> (дата обращения: 15.03.2021).
11. Гафуров С. Пятый Пленум ЦК КПК — разговор о прошлом или о будущем? // pravda.ru. 2020. URL: https://www.pravda.ru/world/1551462-kitaj_budushchee/ (дата обращения: 08.03.2021).
12. Шамардина Л. Статистика из Китая оказалась худшей за 30 лет // thebell.io. 2020. URL: <https://thebell.io/statistika-iz-kitaya-okazalas-hudshej-za-30-le> (дата обращения: 08.03.2021).
13. Двойная циркуляция // Российская газета. 2020. URL: <https://rg.ru/2020/12/28/strategiia-dvojnij-cirkuliacii-pomozhet-knr-dostich-dolgosrochnyh-celej.html> (дата обращения: 15.03.2021).
14. Струкова П. Компьютеризация китайского правительства. Как устроено электронное правительство в Китае // [Magazeta](http://magazeta.com/e-government/). 2015. URL: <https://magazeta.com/e-government/> (дата обращения: 10.03.2021).
15. Number of announced M&A deals with participation of companies from Greater China between 2009 and 2020 // statista.com. URL: <https://www.statista.com/statistics/1118422/number-of-announced-company-takeovers-with-chinese-participation/> (дата обращения: 08.03.2021).
16. В Китае придумали необычное наказание для мошенников // Российская газета. 2020. URL: <https://rg.ru/2020/11/18/v-kitae-privdumali-neobychnoe-nakazanie-dlia-moshennikov.html> (дата обращения: 09.03.2021).
17. Власти Китая отмечают резкий рост интернет-мошенничества в стране // ИА Красная Весна. 2020. URL: <https://rossaprimavera.ru/news/3e5703fb> (дата обращения: 15.03.2021).
18. Будущее рынка труда // www.pwc.ru. 2018. URL: <https://www.pwc.ru/ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf> (дата обращения: 15.03.2021).
19. Джан Л., Чен С. Цифровая экономика Китая: возможности и риски // Вестник международных организаций. 2019. Т. 14, № 2. С. 275–297.
20. Перская В. В., Ревенко Н. С. «Сделано в Китае 2025»: китайский опыт обеспечения задач национального развития // Азия и Африка сегодня. 2020. Вып. 7. С. 19–25. URL: <https://asaf-today.ru/s032150750010100-2-1/> (дата обращения: 10.03.2021).
21. Конкуренция в цифровую эпоху: Стратегические вызовы для Российской Федерации // Всемирный банк: www.vsemirnyjbank.org. 2018. URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/country/russia/publication/competing-in-digital-age> (дата обращения: 15.03.2021).
22. Шаталова П. В., Лошкарёв А. В. Проблемы развития цифровой экономики в России // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. № 9-1. С. 201–203.

23. Пандемия COVID-19 изменила роль нацпрограммы «Цифровая экономика» // Цифровая экономика 2024: digital.ac.gov.ru. 2020. URL: <https://digital.ac.gov.ru/news/5041/> (дата обращения: 15.03.2021).
24. ВЦИОМ: число работающих удаленно россиян во время пандемии возросло в восемь // tass.ru. 2020. URL: <https://tass.ru/ekonomika/8478435> (дата обращения: 15.03.2021).
25. Цифровая экономика: 2021: краткий статистический сборник / Г. И. Абдраманова, К. О. Вишнеvский, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2021.
26. Цифровая грамотность россиян: исследование 2020 // nafi.ru. 2020. URL: <https://nafi.ru/analytics/tsifrovaya-gramotnost-rossiyan-issledovanie-2020/> (дата обращения: 09.03.2021).
27. Дигилина О. Б., Тесленко И. Б. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2019. № 4. С. 166–181.
28. Сенокосова О. В. Воздействие цифровизации на рынок труда России // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. № 10-2. С. 81–83.
29. Какие профессии ждут российский рынок труда в ближайшие 10 лет? // hh.ru. 2017. URL: <https://spb.hh.ru/article/21616> (дата обращения: 14.03.2021).
30. Какие профессии исчезнут в ходе цифровизации // www.business.ru. URL: <https://www.business.ru/news/20033-kakie-professii-ischeznut-v-hode-tsifrovizatsii> (дата обращения: 17.03.2021).
31. Обучение граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» // Работа в России: общероссийская база вакансий. URL: <https://trudvsem.ru/information/pages/support-employment> (дата обращения: 17.03.2021).
32. 中国数字经济发展与就业 白皮书 // cac.gov.cn. 2019. URL: <http://www.caict.ac.cn/kxyj/qwfb/bps/201904/P020190417344468720243.pdf> (дата обращения: 09.03.2021).

Контактная информация:

М. А. Мосейчук — студент 2-го курса бакалавриата; st076591@student.spbu.ru

О. С. Абдухалилов — студент 2-го курса бакалавриата; st081181@student.spbu.ru

Е. Б. Петроченко — студент 3-го курса магистратуры; st068084@student.spbu.ru

THE DIGITALIZATION OF THE ECONOMY IN CHINA AND RUSSIA: IMPACT ON THE LABOUR MARKET

M. A. Moseychuk, O. S. Abdukhalilov, E. B. Petrochenko

St. Petersburg State University,

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

The process of digitalization is based on the concept of “Industry 4.0”, which is the most predictable event in the production of goods and services of high-tech cyber-physical systems. Based on the emerging trends in the field of digitalization in the modern world, we can build a hypothesis that the continuation of this process in

the near future will lead to the transition of a large part of economic processes that could previously be carried out only with the physical presence and participation of a person to the online mode, which entails a high level of unemployment. The relevance of the topic of this article is the fact that modern technological changes radically change the structure of life and social relations. Large-scale consequences are expected in the spheres of labour and employment of the population. Transformation of workplaces, new tasks and, accordingly, new skills of employees. All this will require a quick response from employers and prompt institutional changes. The authors consider the process of digitalization in Russia and China, as well as its impact on the modern labour market. The problems that arise with the introduction of digital technologies into work processes were summarized, and measures were proposed to overcome them on the part of employees, employers and the state.

Keywords: labour market, digitalization in the labour sphere, digital economy, remote work format, digital technologies.

Authors' information:

M. A. Moseychuk — 2nd year student; st076591@student.spbu.ru

O. S. Abdukhalilov — 2nd year student; st081181@student.spbu.ru

E. B. Petrochenko — 3rd year student; st068084@student.spbu.ru

МЕСТНЫЕ РАБОТНИКИ И ТРУДОВЫЕ ИММИГРАНТЫ НА РЫНКЕ ТРУДА В РОССИИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОЛОЖЕНИЯ

Д. К. Варламова

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

В. С. Дронов

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, 10-я Линия В. О., 3

Научный руководитель: Вередюк О. В.

В данной статье представлены результаты исследования вопроса о том, находятся ли трудовые иммигранты в ущемленном положении по сравнению с местными работниками на рынке труда в России. Актуальность темы определяется ролью рабочей силы из-за рубежа в экономическом развитии России. Процесс трудоустройства иммигрантов содержит ряд серьезных вопросов и вызовов, определить которые пытаются авторы данной статьи. Авторами проведено сравнение положения местных и иностранных работников на рынке труда России по таким критериям, как форма занятости (легальная/теневая); условия труда (соблюдение трудовых норм, продолжительность рабочего времени, доступность социальных гарантий) и заработная плата. Исследование основывалось на данных Росстата, отдельных социологических исследований (таких организаций, как Центр социально-трудовых прав, Центр этнополитических и региональных исследований, «Левада-центр»¹), а также результатах научных работ, собранных в 2019–2020 гг. в рамках международного научно-исследовательского студенческого проекта СПбГУ и университета Федеральной службы занятости населения (HdBA), ФРГ, участниками которого были авторы данной работы.

Ключевые слова: трудовая иммиграция, дискриминация, положение работников, условия труда, рынок труда.

Актуальность темы статьи определяется той заметной ролью, которую рабочая сила из-за рубежа играет в экономическом развитии России.

Во время пандемии коронавируса численность временных трудовых мигрантов в России сократилась из-за ограничений на территориальную мобильность. Эти ограничения носят временный характер, и можно ожидать приток мигрантов, а также то, что их положение на рынке труда окажется во многом схожим на то, что

¹ Настоящий материал (информация) (произведен, распространен и (или) направлен) иностранным агентом (Левада-центр) либо касается деятельности иностранного агента (Левада-центр).

было до пандемии. В условиях восстановления трудовой активности анализ положения трудовых мигрантов в сравнении местными работниками, кажется, приобретает еще большую актуальность, так как способен помочь лучше понять ситуацию для наиболее эффективного и органичного восстановления рынка труда в России.

Цель данной работы — провести сравнительный анализ положения местных и иностранных работников на рынке труда России и определить, находятся ли трудовые иммигранты в ущемленном положении по сравнению с местными работниками на рынке труда в России.

Структура данной статьи включает раздел с описанием методики исследования, разделы с описательной статистикой общей и трудовой иностранной иммиграции в Россию, а также основной раздел со сравнительными оценками положения трудовых иммигрантов и местных работников в России и выводы.

Методика исследования

Данное исследование строится на основе сравнения положения местных и иностранных работников на рынке труда России по таким критериям, как форма занятости (легальная/теневая), условия труда (соблюдение трудовых норм, продолжительность рабочего времени, доступность социальных гарантий) и заработная плата. Эмпирической базой исследования служат данные Росстата, отдельных социологических исследований (таких организаций, как Центр социально-трудовых прав, Центр этнополитических и региональных исследований, «Левада-центр»), а также результатах научных работ, собранных в 2019–2020 гг. в рамках международного научно-исследовательского студенческого проекта СПбГУ и университета Федеральной службы занятости населения (HdBA), ФРГ, участниками которого были авторы данной работы.

Теоретическая часть работы строится на теории двойного рынка труда. Данная теория базируется на попытке разделить рынок труда на две ниши: первую, которую занимают лица с гражданством, и вторую, в которой преимущественно встречаются мигранты. Такое обстоятельство помогает объяснить ситуации, например когда в стране присутствует большое количество нетрудоустроенного населения, но работодатели тем не менее предъявляют спрос на иностранную рабочую силу. Также теория пытается приблизиться к ответу на вопрос, какие отличия в положении работников являют-

ся естественными и какие — негативны для рынка труда. Поэтому, отталкиваясь от этой теории, важно рассмотреть причины возникновения данного разрыва на рынке труда и описать сам разрыв [1]. Новизна данной работы обусловлена тем, что рынок труда в большей степени рассматривается с точки зрения взаимодействия таких понятий, как характер занятости, заработная плата, социальный статус, социальная иерархия и институциональные факторы. В отличие от превалирующего восприятия процесса миграции, где рассматриваются преимущественно факторы спроса и предложения, данная работа сосредоточена на раскрытии экономических факторов во взаимодействии с социальными.

Общая статистика по иммиграции в Россию

Официальные данные по международной миграции в России публикует Федеральная служба государственной статистики (Росстат) на основе данных Пограничной службы Федеральной службы безопасности (ФСБ), а также данных Главного управления по вопросам миграции Министерства внутренних дел (МВД). В первом случае данные собираются в момент пересечения границы, во втором — при постановке прибывшего на миграционный учет. Данные указанных структур расходятся. Так, например, в 2018 г., по данным ФСБ, в Россию прибыло 32,6 млн чел., а по данным МВД — 566 тыс. чел., при этом на миграционный учет МВД поставило 5,0 млн чел.²

Общая динамика международной миграции в России (*по всем целям визита*) с 1990 по 2018 г. представлена на рис. 1. С середины 1990-х до начала 2000-х годов наблюдалось общее сокращение притока мигрантов в Россию из-за рубежа. После чего до 2014 г. имел место его рост. Последние пять лет приток мигрантов из-за рубежа стабилен и держится на уровне около 600 тыс. чел. в год по данным МВД.

Среди целей визита иностранных граждан, прибывающих на территорию России, работа «осуществление трудовой деятельности» встречается примерно в одной седьмой официальных случаев (рис. 2). Стоит отметить, что работа как цель визита в Россию стала

² Одно из объяснений расхождения в данных в том, что, если трудовой мигрант, к примеру, живет в приграничной зоне и в течение года ездит туда и обратно десять раз, то это будет учтено ФСБ как десять единиц, в то время как МВД учет его как одного человека, потому что каждый раз трудовой мигрант приезжал с одной и той же целью.

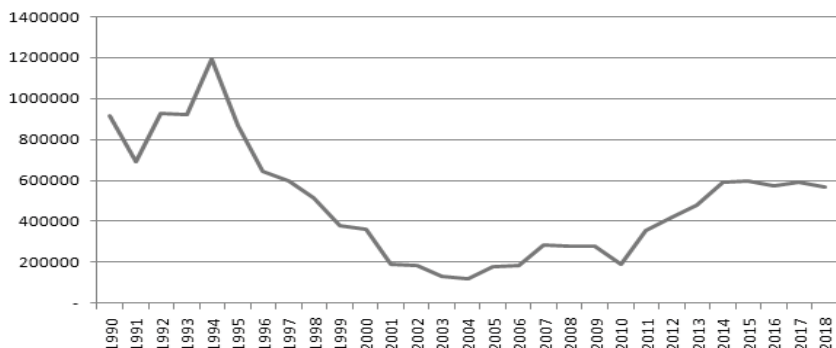


Рис. 1. Динамика общего потока международной миграции в Россию, 1990–2018 гг., чел.
 Источник: [2].

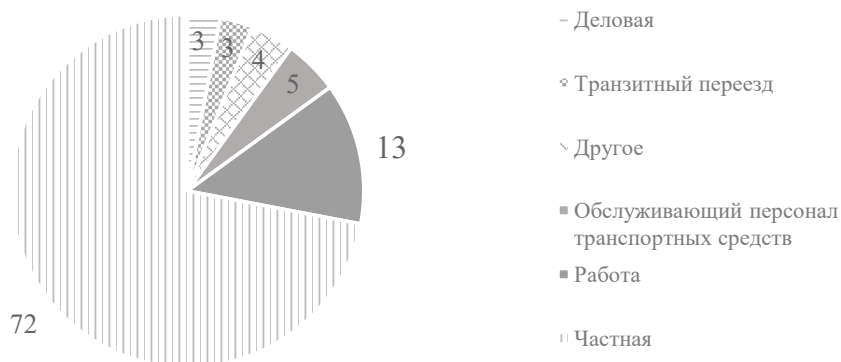


Рис. 2. Цели въезда в Россию граждан из стран СНГ, третий квартал 2019 г., %
 Источник: [4].

фиксироваться при пересечении границы ФСБ только с 2019 г. [2]. Данные этой службы представлены на рис. 2. Данные другого органа — МВД, который *при постановке на миграционный учет* выделяет «работу» как цель въезда, доступны с 2017 г. [3].

В целом международная трудовая миграция в Россию происходит из многих стран мира, однако в основном из государств-участников СНГ, среди которых в тройку лидеров входят Узбекистан, Таджикистан и Киргизия.

Общая статистика по иностранной трудовой иммиграции в России

Структуру занятости иностранных работников в России по видам экономической деятельности определить сложно. Можно попробовать это сделать лишь косвенно — на основании квот. На 2020 г. данные квоты определены в Постановлении Правительства РФ от 30 сентября 2019 г. № 1271 «Об установлении на 2020 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности» (табл. 1).

Таблица 1. Допустимая доля иностранных работников в России по видам экономической деятельности, в % от общего количества работников

Вид экономической деятельности	Максимальная доля иностранных работников, %
Выращивание овощей	50
Строительство	80
Розничная торговля алкогольными напитками и табачными изделиями	15
Розничная торговля лекарственными средствами	0
Розничная торговля в нестационарных торговых объектах и рынках	0
Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта	26
Деятельность автомобильного грузового транспорта	26

Источник: [3].

Меняя вид экономической деятельности, иммигранты часто занимают более низкие позиции, чем те, которые они занимали на родине, то есть имеет место *нисходящая трудовая мобильность*. Некоторые сектора для иммигрантов в России просто закрыты. Согласно рис. 3, иммигранты из таких сфер занятости на родине, как здравоохранение, образование, государственное управление, сельское хозяйство, обрабатывающие производства в России оказываются в таких сферах, как строительство, розничная и оптовая торговля и др.

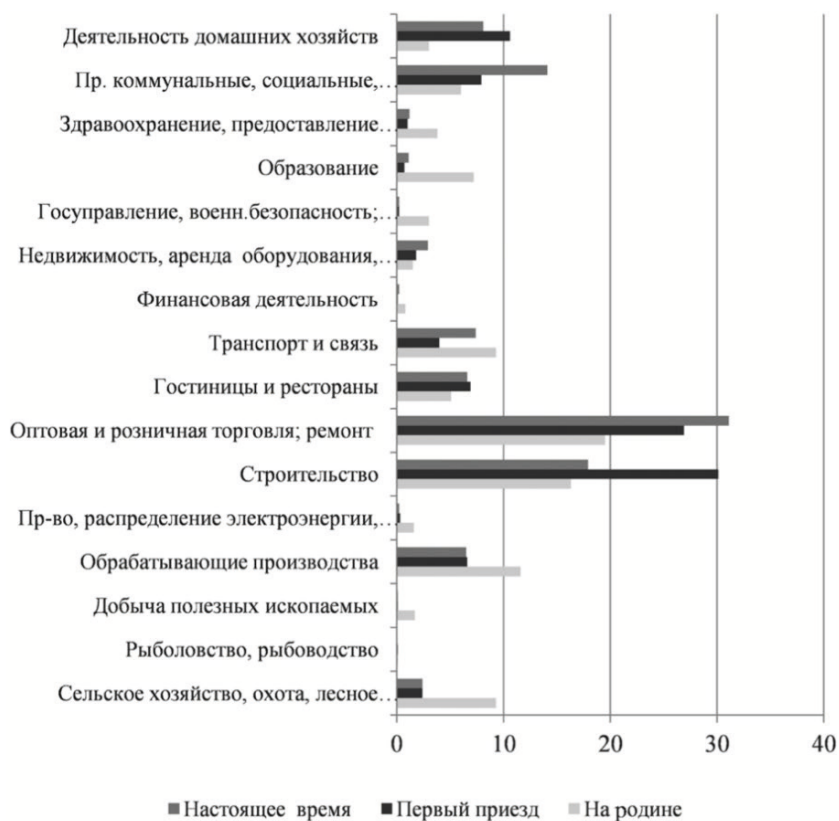


Рис. 3. Виды экономической деятельности трудовых иммигрантов на родине, в первый приезд в Россию и в 2015 г. (N = 5427), в %
 Источник: [5].

Также важно заметить, что в первый приезд наиболее популярное направление для работы мигрантов — это строительство, в то время как при повторном приезде наблюдается увеличение занятости в таких сферах, как торговля, транспорт.

Значительная часть работающих иностранных иммигрантов не имеет законных оснований для занятия трудовой деятельностью в России (рис. 4). Это выражается в отсутствии патента (или иного документа) на осуществление трудовой деятельности, а также постановки учет в соответствующих государственных органах. В такой ситуации часто нет или не оформлен должным образом трудовой договор с работодателем. Также распространена ситуация, когда

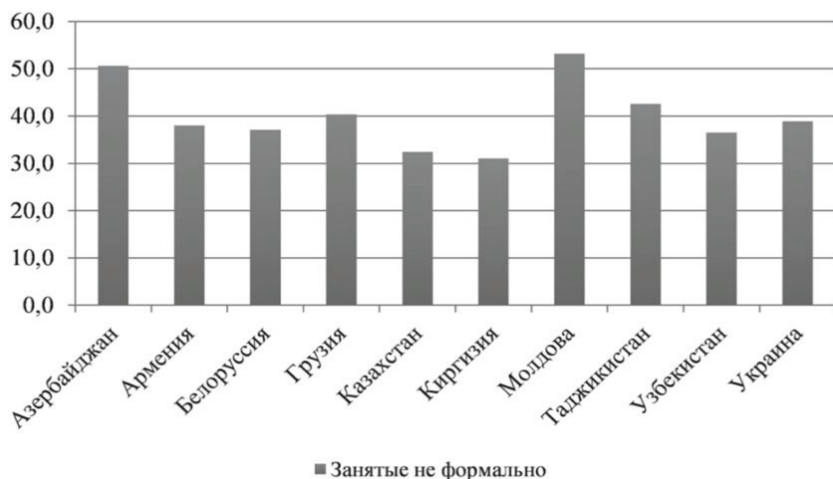


Рис. 4. Доля работников, неформально занятых в российской экономике, по странам исхода, %
 Источник: [5].

у таких иммигрантов нет права пребывания на территории России. Большинство иммигрантов, имеющих нарушения в трудоустройстве на территории России, прибыли из таких стран, как Грузия, Молдова, Азербайджан, Узбекистан. Мигранты из ЕАЭС³ в меньшей доле представлены в незаконном сегменте найма.

По видам экономической деятельности доля работающих мигрантов без законных на то оснований представлена следующим образом: в домашних хозяйствах — 49 %, сельском хозяйстве — 39 %, системе образования — 12 %, торговле — 33 %, строительстве — 16 %, коммунальные услуги — 12 % [6].

Сравнительные оценки положения трудовых иммигрантов и местных работников в России

Начнем с одной из проблем рынка труда в России — нелегальной занятости. Наиболее распространена нелегальная занятость на микро-⁴ и на малых предприятиях. На микропредприятиях 33 %

³ В ЕАЭС (помимо России) входят Армения, Белоруссия, Казахстан, Киргизия.

⁴ В России к микропредприятиям относят фирмы с численностью сотрудников до 15 человек; малым — от 15 до 100 человек, средним — от 100 до

иммигрантов работают без законных на то оснований, на малых предприятиях — 24 % (что ниже, чем на средних предприятиях, где нелегально работают 28 % иммигрантов). На крупных предприятиях доля нелегально работающих иммигрантов минимальна — 18 %. Поскольку значительная часть иностранных работников сосредоточена на небольших предприятиях, можно сделать вывод о том, что и нелегальная занятость концентрируется там же. Так, на микропредприятиях работают 57 % от общего количества опрошенных работников с неурегулированным правовым статусом, на малых — 22 % [6]. Среди граждан России доля работающих нелегально составила около 14 % в 2017 г. [2].

Таблица 2. Показатели численности незаконных трудовых иммигрантов в России, тыс. чел.

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Общее количество внешних трудовых мигрантов	4284	4854	5048
Количество трудовых мигрантов, оформивших разрешительные документы для осуществления трудовой деятельности	1627	1803	1759
Количество трудовых мигрантов, заключивших официальные трудовые договоры на основании патента и разрешения на работу	1164	1029	1162
Количество законных трудовых мигрантов, имеющих право работать без разрешительных документов и оформивших официальные договоры с работодателем (граждане ЕАЭС)	435	470	543
Общее количество незаконных трудовых мигрантов	2 685	3 355	3 343
Удельный вес незаконных трудовых мигрантов в общем объеме внешней трудовой миграции, %	62,7	69,1	66,2

Источник: [6].

Таким образом, важной особенностью положения иностранных трудовых иммигрантов на рынке труда в России является нелегальная занятость. Данное обстоятельство можно рассматривать как

250 человек; крупным — более 250 человек (Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»).

одну из причин более низкого качества условий труда мигрантов по сравнению с отечественными работниками.

Перейдем к сравнительному анализу заработной платы местных и иностранных работников. Зарботки иммигрантов, как показало одно из исследований⁵, отличаются от зарботков россиян: средняя заработная плата иммигрантов составляет 20,2 тыс. руб., россиян — 24,7 тыс. руб. Таким образом, по данному критерию мигранты имеют менее выгодные условия труда.

Таблица 3. Сравнение средней заработной платы российских и иностранных работников, 2012–2017 гг.

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Среднемесячная номинальная начисленная зарплата российских работников, руб.	26 629	29 792	32 495	34 030	36 709	39 167
Средняя зарплата иностранных работников, руб.	19 766	21 833	23 900	25 966	28 032	30 100
Соотношение средних зарплат россиян и иностранных работников, %	74,2	73,3	73,5	76,3	76,4	76,9

Источник: [7].

При этом дифференциация по заработной плате иностранных работников в территориальном разрезе составляет 10,6 раза, в то время как среди российских работников — 5,2 раза [1]. Следовательно, для внешних мигрантов вопрос о том, в каком регионе они работают, имеет большее значение, чем для граждан России. Работодатели при установлении заработной платы иностранному работнику исходят из величины заработной платы местных работников, сложившейся на региональном рынке труда. В результате, если за-

⁵ Исследование проведено в 2015 г. Центром социально-трудовых прав (ЦСТП) совместно с Центром этнополитических и региональных исследований (ЦЭПРИ) и включало социологический опрос трудовых иммигрантов и российских работников, контактирующих с ними на рабочих местах. Выборка состояла из 755 иммигрантов и 755 россиян. Были проведены качественные исследования (четыре фокус-группы с российскими и иностранными работниками, глубинные полуструктурированные интервью с ними; а также экспертные интервью с работодателями, профсоюзными лидерами и правозащитниками).

рабочая плата местных работников в регионе низка по сравнению со среднероссийским уровнем, как, например, в субъектах Северо-Кавказского федерального округа, то заработная плата неквалифицированного иностранного работника будет еще ниже.

С другой стороны, если речь идет о привлечении иностранного специалиста с высоким уровнем квалификации, то его уровень оплаты труда будет выше (или, по крайней мере, не ниже), чем у российских специалистов. Это обусловлено тем, что работодатель, во-первых, прибегает к найму работника с трудовыми характеристиками, отсутствующими у местных работников, а во-вторых, вынужденно учитывает уровень оплаты труда такого специалиста в его родной стране, а также в других странах (странах Европы или США), которые могут конкурировать с Россией за привлечение такого специалиста.

Условия труда — один из наиболее важных факторов при сравнительном анализе положения иностранных и отечественных работников на рынке труда. По мнению самих мигрантов, самыми большими проблемами, с которыми они сталкиваются при осуществлении трудовой деятельности в России, являются: чрезмерная продолжительность рабочего времени; повышенная интенсивность труда; плохие общие условия труда. Ниже рассмотрены такие составляющие условий труда, как:

- наличие письменного трудового договора;
- медицинская страховка;
- наличие второй работы;
- режим работы;
- свобода труда.

В исследованиях выявлено, что около 2/3 легально работающих или приступающих к работе в ближайшее время мигрантов заключили *письменный договор* с работодателем и имеют таковой на руках [8].

Медицинскую страховку, которая нужна для обеспечения риска травм на производстве, имеет только 24 % иммигрантов; 17 % иммигрантов имеют право на оплачиваемый отпуск и 15 % — на оплачиваемый больничный лист. Есть случаи сокрытия травм на производстве. Следует отметить, что о медицинском полисе (данный полис нужен для того, чтобы у мигрантов была возможность консультироваться с местными врачами бесплатно, в то время как страховка нужна для того, чтобы покрыть травмы на производстве), согласно опросу, слышало 2/3 всех иммигрантов [8].

О *дополнительной трудовой нагрузке*. Наличие *второй работы* — нередкое явление. Так, около 19 % мужчин и 26 % женщин среди трудовых иммигрантов имеют вторую работу [8].

Статистику по второй работе россиян довольно сложно найти. По данным сайта HeadHunter, около 52 % россиян хотели бы найти вторую работу (ответ на вопрос «скорее рассматриваю» — 23 % и «определенно рассматриваю» — 29 %). В то же время примерно треть от работающего населения имеет вторую неформальную занятость. Важно отметить, что у россиян, принимавших участие в опросе, как правило, только вторая работа относилась к неформальной сфере.

О *режиме работы*. Для иммигрантов нормальной (т. е. характерной для большинства) является 60-часовая *рабочая неделя* [5], в то время как для местных работников по данным Росстата, средняя продолжительность рабочей недели для мужчин составила 38,7 часов, а для женщин — 35,4 часов [9]. Мотивация мигрантов заключается в желании зарабатывать больше в ущерб времени.

Большая часть работников-иммигрантов работают в одну, утреннюю, смену. Однако режим их труда часто существенно отличается от режима труда россиян. Среди иностранцев в большей мере распространен 12-часовой рабочий день, работа без выходных или с одним выходным в неделю. В таком режиме работают 18 % иммигрантов и только 8 % россиян (чаще всего к этой категории относятся работники из других регионов России). Около четверти иммигрантов работают пять дней в неделю с двумя выходными; среди россиян — 39 %.

О *свободе труда*. В среднем 20 % опрошенных иммигрантов не могут свободно уволиться и покинуть место своей работы. Согласно всем международным нормам, такой труд не может считаться свободным. Изъятие удостоверяющего документа (паспорта) является самой распространенной в России формой контроля над работниками и манипулирования ими. Каждый десятый мигрант в Москве и каждый пятый в Астрахани сообщили, что их паспорт находится у работодателя. Около 20 % иммигрантов не могут свободно перемещаться по городу, практически находясь на подпольном положении из-за отсутствия регистрации или незаконности найма [10].

В рамках теневого найма наблюдается сильная зависимость работника от работодателя в условиях, не относящихся напрямую к трудовому процессу. Для 20 % иммигрантов работодатель обеспечивает питание, 37 % — жилье, 12 % — медицинские услуги, 5 %

опрошенных даже сигареты получают от работодателя. Такая практика способствует изоляции и полной зависимости работника от работодателя [10].

У тех мигрантов, которые работают неформально, мало шансов законным путем отстаивать свои права (в том числе и право на выплату причитающегося вознаграждения за труд). Только 13 % иммигрантов знают, куда можно обратиться в случае нарушения их прав. Обращались же за такой помощью только 7 % (в основном представители «сильных» диаспор). Милиции и прочим государственным организациям (в том числе суду) доверяют менее 25 % иммигрантов [10].

Существует ряд факторов, оказывающих влияние на режим и условия труда работников-иностранцев и их российских коллег, среди которых:

- 1) система приоритетов работника: для иностранцев — стремление больше заработать, даже в ущерб комфортности режимам и условий труда; россияне — чаще предпочитают работать в более комфортных условиях, пусть и за меньшую плату.

Приезд на заработки из другой страны с депрессивной экономикой имеет, по крайней мере, два немаловажных последствия:

- небольшая по местным меркам оплата труда существенно увеличивается в пересчете на средние доходы в стране исхода. Налицо материальный стимул для более интенсивной работы и работы во вредных и тяжелых условиях труда;
 - у работника, приехавшего из другой страны на заработки, нет обременения повседневными семейными обязанностями, что дает ему возможность трудиться более интенсивно.
- 2) характер работы (постоянный или временный). Работник, считающий рабочее место временным, больше склонен к интенсивной работе и работе во вредных и тяжелых условиях труда, чем тот, кто намерен трудиться на одном и том же месте постоянно.

Выводы

Настоящее исследование продемонстрировало следующее. Во-первых, основная ниша труда иммигрантов — сферы занятости и производства, характеризующиеся качественно низкими условиями труда, низкооплачиваемые и не предлагающие высокие требования к качеству рабочей силы. Качество рабочих мест иммигрантов часто хуже по сравнению с местами, занимаемыми россиянами.

Во-вторых, даже занимая одинаковые рабочие места, мигранты, уступающие россиянам в образовании, квалификации, прочим характеристикам человеческого капитала, хуже оплачиваются. При равных персональных характеристиках мигранты получают меньше, так как их премия за образование, опыт работы и другие качественные характеристики меньше, чем у россиян [7].

В-третьих, установлено широкое распространение неформальной занятости среди трудовых иммигрантов, что затрудняет достижение прогресса в создании условий для их достойного труда.

В-четвертых, наблюдается дифференциация в условиях труда и оплате труда среди иммигрантов. Так, например, существует значительный разрыв в оплате труда между мигрантами-женщинами и мигрантами-мужчинами [9].

Выходя на российский рынок труда, иммигранты с опытом работы вынуждены менять вид экономической деятельности и род занятий. Для мигрантов характерна нисходящая трудовая мобильность. Специфические навыки, знания, которыми обладают иностранные рабочие, часто остаются невостребованными на российском рынке труда.

В целом сложился своеобразный симбиоз на рынке труда, когда россияне и мигранты дополняют друг друга на конкретных предприятиях, занимая разные по качеству рабочие места. Конкуренция между россиянами и иностранцами происходит в основном в сегменте рабочих мест низкой квалификации, где работодатель изначально готов к нарушению норм трудового права. На рабочих местах более высокого качества иностранцы, как правило, не являются конкурентами для российских работников. В результате, независимо от того, занимают ли иммигранты одинаковые или разные по качеству рабочие места, присутствие иностранных работников на предприятиях не ведет к снижению заработной платы и изменению форм и способов оплаты труда российских работников, не влияет на режим и условия труда россиян.

Иммигранты адаптированы к изменениям на рынке труда, а дифференциация занятости мигрантов, вертикальная мобильность части из них свидетельствуют, что идет и процесс их интеграции на рынке труда. В то же время интеграция иммигрантов затруднена вследствие существующих правовых и неправовых ограничений, дискриминационных практик на российском рынке труда.

Литература

1. *Kupiszewski M., Bijak J., Kicinger A.* The Use of International Migration Theories in Migration Forecasting — A Practical Approach // *International Migration and the Future of Populations and Labour in Europe. The Springer Series on Demographic Methods and Population Analysis.* 2013. Vol. 32. Pp. 35–55.
2. Доля не оформленных на основной работе россиян достигла рекорда. URL: <https://www.rbc.ru/economics/23/08/2017/599d601c9a79476601ddb4a8> (дата обращения: 13.02.2020).
3. Постановление Правительства России от 30 сентября 2019 г. № 1271 «Об установлении на 2020 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности». URL: <https://rosmintrud.ru/employment/migration/643> (дата обращения: 03.05.2020).
4. Въезд иностранных граждан в РФ. URL: <https://fedstat.ru/indicator/38479> (дата обращения: 10.02.2020).
5. *Мукомель В. И.* Мигранты на российском рынке труда: занятость, мобильность, интенсивность и оплата труда // *Статистика и Экономика.* 2017. № 6. С. 69–79.
6. *Петрова О. В.* Комплексная методика оценки количества незаконных трудовых мигрантов в России и методика оценки потерь бюджетов от нелегальной трудовой деятельности иммигрантов иностранного происхождения // *Технико-технологические проблемы сервиса.* 2019. № 3 (49). С. 62–66.
7. *Алешковский И. А., Гребенюк А. А., Кравец В. А., Максимова А. С.* Иностранные мигранты на российском рынке труда: оценка общей численности и вклада в ВВП России // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз.* 2019. № 6. С. 197–208.
8. *Журавлева И. В., Иванова Л. Ю.* Мигранты: социально-экономические условия жизни, влияющие на здоровье и обращаемость в российские медицинские учреждения (результаты опроса в Санкт-Петербурге) // *Социальные аспекты здоровья населения.* 2015. № 3 (43). С. 1–13.
9. Росстат подсчитал среднее рабочее время. *Статистика по регионам России.* URL: <https://news.ru/economics/statistika-rabochego-vremeni/> (дата обращения: 03.04.2020).
10. *Тюрюканова Е.* Трудовая миграция в России // *Электронная версия бюллетеня «Население и общество».* URL: <https://polit.ru/article/2008/01/21/demoscore315/> (дата обращения: 18.05.2020).

Контактная информация:

Д. К. Варламова — студентка 3-го курса бакалавриата; st068913@student.spbu.ru
В. С. Дронов — студент 2-го курса; vasiliyasp@gmail.com

LOCAL WORKERS AND LABOUR IMMIGRANTS IN THE RUSSIAN LABOUR MARKET: A COMPARATIVE ANALYSIS

D. K. Varlamova

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

V. S. Dronov

National Research University Higher School of Economics,
3, 10th Line V. O., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

This article is devoted to answering the question of whether labour immigrants are disadvantaged in comparison with local workers on the Russian labour market. This topic is important for disclosure primarily because labour force from abroad is an important component of Russian economic development. The process of labour market integration of immigrants contains a number of serious questions and challenges, which the authors try to reveal in this article. The authors made a comparison of the position of local and foreign workers on the Russian labour market by such criteria as: form of employment (legal/shadow), working conditions (compliance with labour standards, working hours, availability of social guarantees), and wages. The study was based on data from the Federal State Statistics Service, selected sociological studies (such organizations as the Center for Social and Labour Rights, Center for Ethnopolitical and Regional Studies, "Levada Center"), as well as the results of research work collected in 2019–2020 in the framework of an international student research project of St. Petersburg University and the University of the Federal Employment Service (HdBA), Germany, in which the authors of this work were the participants.

Keywords: labour immigration, discrimination, position of workers, conditions of work, labour market.

Authors' information:

D. K. Varlamova — 3rd year Bachelor student; st068913@student.spbu.ru

V. S. Dronov — 2nd year student; vasiliasp@gmail.com

ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ В РОССИИ, ПРИМЕНЕНИЕ ОПЫТА ГЕРМАНИИ И ФРАНЦИИ

А. К. Головчанская

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

Д. А. Соловьева

Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина,
Российская Федерация, 125993, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, 9,

Научный руководитель: Крылова Ю. В.

В современном мире вопрос трудоустройства перед молодыми людьми возникает достаточно рано. Рынок труда развивается и ставит новые условия для субъектов экономики, которым они вынуждены соответствовать. Так, молодежь стремится получать опыт работы еще будучи студентами. Перед ними стоит множество барьеров со стороны как конкурентов, так и работодателей, которые предстоит преодолеть на пути к цели. Ключевую помощь в решении возникающих проблем им оказывает государство — главный регулятор трудовых отношений. Данное исследование направлено на выявление наиболее эффективной модели молодежной политики России в сфере трудоустройства путем анализа опыта Германии и Франции. Объектом нашего исследования выступает трудоустройство и начало карьерного пути молодых специалистов в современное время. Предметом является государственная молодежная политика разных стран в сфере трудоустройства. Выводы, полученные в ходе работы, могут быть использованы органами власти нашей страны для разработки стратегии эффективного развития молодежной политики в сфере трудоустройства.

Ключевые слова: молодежь, трудоустройство, работодатели, государственная поддержка, законодательство.

Введение

Трудности, встающие перед молодежью при первом трудоустройстве и поиске работы, существуют уже несколько десятков лет. Сегодня, в период пандемии коронавируса, данная ситуация обострилась. Тем не менее появились не только недостатки, но и преимущества как для работников, так и для работодателей.

Основываясь на исследовании НН.ru от 14 сентября 2020 г., можно утверждать, что многие компании были вынуждены сократить объемы производства, вакантные места и даже штат сотрудников, чтобы пережить коронакризис [1]. Специалистам, в свою очередь, пришлось адаптироваться к работе на дистанционном режиме или вовсе заниматься поисками новой. Государство не осталось в стороне, поддерживая граждан дополнительной социальной помощью. Рассматривая выгоды в сложившейся ситуации, можно выделить

снижение издержек компаний на содержание кадров за счет перевода их на дистанционную работу, при этом сотрудники получили дополнительное свободное время, не тратя его на поездки в офис. Наряду с этим перед молодыми людьми возникли новые барьеры для выхода на рынок труда, о которых также поговорим в статье.

Как одной из самых уязвимых групп населения, молодежи нужна особая поддержка не только со стороны родных людей, но и со стороны государства. Исходя из этого проанализируем законы, регулирующие трудоустройство молодежи в нашей стране, а также в других государствах: Германии и Франции. Наш выбор пал именно на них, так как правовые системы стран весьма схожи, за счет чего опыт правового регулирования Германии и Франции можно считать наиболее релевантным. Выявим лучшие методики для смягчения процесса поиска работы и устройства молодых специалистов на желаемую должность. Также предложим пути развития молодежной политики для Российской Федерации.

Основные проблемы молодежи при трудоустройстве

На рынке труда в период 2017–2019 гг. отмечалась тенденция к сокращению доли молодежи среди занятого населения [2, с.195, 200]. Это может быть связано как со снижением доли молодых людей в рабочей силе, так и с тем, что большое число работодателей считают, что выгоднее трудоустроить сформированного специалиста, обладающего ценным опытом в конкретной сфере. С одной стороны, компании таким образом ограждают себя от ошибок молодых специалистов на рабочем месте и снижают затраты на их обучение, с другой — приходится нести большие затраты на вознаграждение профессионалов. Так к чему же склоняются работодатели и чего ждать молодежи?

Для начала вспомним, что промежуток возрастной категории был расширен в новом Федеральном законе «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30 декабря 2020 г. Молодежь трактуется как социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно. Анализируя структуру рабочей силы, можно отметить преобладание трудоспособного населения в возрасте от 30 до 34 лет: на 2018 г., по данным Росстата [3, с.18.] (табл. 1), процент от общего числа рабочей силы составляет 14,9, а на 2017 г. — 14,5. При этом в категории 25–29 лет процент состава в 2017 г. упал с 14,5 до 13,9 % в 2018 г. Количество молодых людей, готовых рабо-

тать в 20–24 года — 5,8 % в 2018 г., 6,3 % в 2017 г., а 15–19 лет — 0,7 % в оба года.

Таблица 1. Структура рабочей силы по возрастным группам, %

Год	Всего	В том числе в возрасте, лет			
		15–19	20–24	25–29	30–34
2017	100	0,7	6,3	14,5	14,5
2018	100	0,7	5,8	13,9	14,9

Составлено по: [3].

Можно предположить, что идет тенденция смещения возраста выхода на работу у молодого поколения к более зрелому. Она может быть связана с увеличением числа обучающихся по программам подготовки квалифицированных работников или программам бакалавриата, специалитета, магистратуры за рассматриваемые годы. Тем не менее количество обучающихся также снизилось, по данным Росстата, на несколько десятков тысяч человек. При этом численность населения за 2017–2018 гг. немного возросла — с 146,8 млн чел. до 146,9 млн чел. [2, с.195, 200]. Значит ли это, что уменьшение желания трудиться у молодых людей связано с общественным мнением о сложности трудоустройства и существующие проблемы побуждают молодежь выходить на рынок труда как можно позже?

По данным исследования НН.ru, в сентябре 2020 г. [4] было выявлено, что при устройстве на работу нет никаких страхов в основном у людей в возрасте старше 45 лет (24 % из опрошенных). В то время как среди респондентов до 25 лет тот же показатель составляет всего 11 % — самая низкая доля из опрошенных. Хотя объективно трудно искать работу и тем и другим. Интересно, что у самых молодых соискателей преобладает страх не оправдать ожиданий будущего работодателя — его выбрали 40 % респондентов до 25 лет. Второе и третье место у молодых респондентов с одинаковой долей (по 39 %) разделили страх вообще не найти работу и страх не найти работу с нужным уровнем дохода. Это говорит о том, что доверие между молодыми специалистами и работодателями не очень крепкое, а из-за высокого уровня страха молодежь может неохотнее начинать свой карьерный путь.

По статистическим данным [2], большему риску остаться без работы подвергаются как раз люди в возрасте 20–24 года и 25–29 лет: уровень безработицы в 2018 г. составлял 18,5 и 16,0% соответственно, а в 2017 году — 17,9 и 16,4% к общему итогу по каждому году. То есть вероятность выйти на рынок труда после обучения и остаться без работы достаточно высока. Уровень безработицы выпускников образовательных организаций по программам высшего образования составляет 6,9% от общего числа выпуска в 2017 г. и уже 12,6% в 2018 г. Идет увеличение доли безработных выпускников и по программам среднего профессионального образования: специалистов среднего звена с 11,2 до 15,2% соответственно и квалифицированных рабочих с 12,1 до 17,4% (данные Росстата, — табл. 2). Отсюда можно утверждать, что требования со стороны работодателей с каждым годом возрастают по отношению к выпускникам.

Таблица 2. Уровень безработицы выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования 2016–2018 гг. выпуск, %

Уровень образования	Выпускники 2016 г.	Выпускники 2017 г.	Выпускники 2018 г.
Высшее	5,1	6,9	12,6
Среднее профессиональное: по программе подготовки специалистов среднего звена	7,9	11,2	15,2
Среднее профессиональное: по программе подготовки квалифицированных рабочих	10,2	12,1	17,4

Составлено по: [2].

Так каковы же проблемы молодежи при трудоустройстве в наше время, в 2020–2021 гг.? Рассмотрим наиболее распространенные:

1. Пенсионная реформа лишила молодежь ряда вакантных мест, за счет чего возросла конкуренция на рынке труда. Основываясь на вышеприведенной статистике, работодатели отдают предпочтение сотрудникам со стажем, тогда как людям при первом трудоустройстве приходится сложнее всего.

2. Высокие требования со стороны работодателей к своим соискателям также снижают возможности трудоустройства [5]. В раз-

вивающемся обществе все больше студентов стремятся проходить стажировки, получать первый опыт работы или подработки еще во время обучения, чтобы после окончания вузов и ссузов увеличить конкурентоспособность среди претендентов на выбранную должность в желаемой компании.

3. Ожидания среди молодых людей от трудоустройства также высоки. Особенно выпускники вузов часто не удовлетворены рабочим местом, условиями труда и его оплатой [6].

4. Социальная установка о престижности умственного труда движет молодыми людьми при выборе специальности и сферы будущей работы. Как результат, рынок труда перегружен такими кадрами, как менеджеры, экономисты, юристы, бухгалтеры, а теми, кто может себя предложить на рабочие специальности, дефицит.

5. Переход на новые режимы работы для многих сотрудников повлек за собой негативные последствия. В период изоляции компании были вынуждены переводить сотрудников на дистанционный режим. После официального разрешения выхода в офлайн-формат некоторые собственники, ощутив преимущества и экономию затрат на содержании офисных помещений, не захотели возвращать специалистов на прежнее место работы. Так, на рис. 1 можем видеть, что 44 % работодателей уже начали, но еще не завершили процесс выхода с дистанционного режима, 32 % уже завершили, 13 % утверждают, что еще даже не начали, но планируют, и 9 % ответили, что возврат отложен на неопределенный срок. Всего 3 % опрошенных работодателей заявили, что решили полностью перейти на удаленный формат работы и возвращаться в офисы не планируют. Тем не менее новые сотрудники в ряде фирм

Ваша компания уже начала возвращать сотрудников, переведенных на удаленную работу, на рабочие места?

Задавался тем, чья компания полностью или частично переводила сотрудников на удаленку

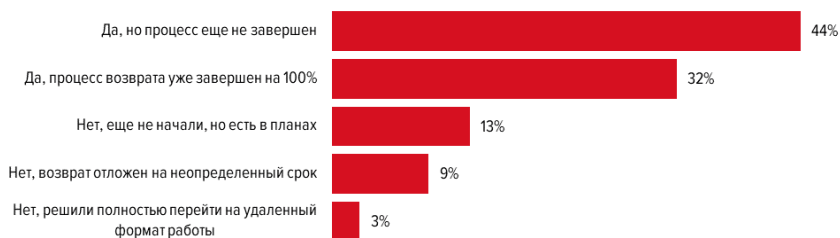


Рис. 1. Статистика сотрудников, переведенных на удаленную работу
 Источник: [1].

набираются дистанционно, в таком режиме проходят и стажировки. Данное течение является серьезным ударом для молодых работников в процессе социализации и адаптации к фирме, его функциональным обязанностям, новому статусу и социальной роли.

При вышеперечисленных проблемах безоговорочно все субъекты рынка приспособляются к меняющимся условиям экономической, социальной сфер жизни. Например, на настоящий момент начинает проследиваться тенденция постепенной смены приоритетов со стороны работодателей: они начинают придерживаться мнения, что лучше взять специалиста без опыта работы, сразу после окончания вуза, и взрастить его с теми качествами и рабочими принципами, которые будут соответствовать их организационной культуре. Для работодателей становится ценнее, что молодежь — наиболее гибкая группа населения, она сохраняет высокую восприимчивость к новым знаниям, современным технологиям, предрасположена к созданию креативных, даже смелых проектов и не боится радикальных изменений. Однако предположение о новом течении может не подтвердиться временем, и работодатели оставят предпочтения работникам, которые уже имеют опыт в профессии.

Работники, со своей стороны, не перестают развиваться и чаще проходят курсы по обучению и повышению квалификации в онлайн-формате (что проще для компании), а студенты начинают накапливать опыт работы, проходя стажировки во время обучения. Чтобы иметь достойную конкурентоспособность при выходе на рынок труда, в самом деле нужно готовиться к данному процессу заранее, так как практические навыки для работодателей остаются в приоритете.

Законодательные органы, в свою очередь, вносят изменения в нормативно-правовые акты в сфере трудоустройства из-за меняющихся режимов работы, взросления населения. Они действительно играют огромную роль в корректном функционировании всей системы. Поговорим об этом более детально.

Законодательство России в сфере трудоустройства молодежи

Как же государство поддерживает молодежь при трудоустройстве? Рассмотрим нормативные правовые акты Российской Федерации. Как известно, высшим нормативным правовым актом является Конституция РФ. В ней закреплены основные права и свободы че-

ловека и гражданина, в том числе и право на защиту от безработицы (ст. 37 Конституции РФ: «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы») [7, ст. 37].

В свою очередь, защита от безработицы и содействие в трудоустройстве являются одними из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации [8, ст. 2].

Одним из важнейших нормативных правовых актов, содержащих основы государственной молодежной политики, является Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации». Он раскрывает основные понятия, цели, принципы, направления молодежной политики. Так, статья 2 Закона дает определение таким понятиям, как «молодежь», «молодой специалист». Молодой специалист определяется как гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией [9, ст. 2].

Главным образом можно выделить такие цели молодежной политики со стороны государства, как обеспечение равных условий для духовного, культурного, интеллектуального, психического, профессионального, социального и физического развития и самореализации молодежи, а также создание условий для участия молодежи в политической, социально-экономической, научной, спортивной и культурной жизни общества. Данным целям соответствуют направления молодежной политики, которые, на наш взгляд, способствуют защите молодежи при трудоустройстве: развитие института наставничества, обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодежи, содействие трудоустройству молодых граждан, в том числе посредством студенческих отрядов, профессиональному развитию молодых специалистов и поддержка и содействие предпринимательской деятельности молодежи [9, ст. 6].

В Трудовом кодексе можно выделить два аспекта, связанных с трудоустройством молодых специалистов:

- 1) ученический договор;
- 2) испытательный срок.

Ученический договор, как один из вариантов трудоустройства молодых специалистов, предоставляет существенные преимущества и гарантии молодежи, обеспечивая их трудоустройство, повышение квалификации, финансовые преимущества в виде стипендии от организации, защищенность от переработки и перегрузов, а также от испытательного срока [10]. В частности, в период действия ученического договора работник может полностью освободиться от работы по трудовому договору или выполнять ее на условиях неполного рабочего времени, не может привлекаться к сверхурочным работам и направляться в командировки, не связанные с ученичеством [8, ст. 203]. Ученикам выплачивается стипендия в период ученичества и оплачивается работа, выполняемая на практических занятиях [8, ст. 204]. После успешного завершения ученичества работникам не устанавливается испытательный срок [8, ст. 204].

Следующий аспект — испытательный срок при приеме на работу. Согласно статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытательный срок не устанавливается для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня [8, ст. 70]. Молодые работники часто не обладают достаточным опытом для объективной оценки своей работы, в связи с чем могут возникнуть определенные сложности с расторжением трудового договора при неудовлетворительном результате испытания и оспариванием такого решения. Трудовой кодекс же вводит указанные гарантии при трудоустройстве для поддержки молодых людей и предупреждения роста безработицы среди молодежи.

Немаловажным является то, что с изменениями рынка и внешних условий государство адаптирует законодательство и старается поддерживать его актуальность. А именно были внесены изменения в ТК РФ Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» [8]. В новой редакции внесены поправки в главу 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников», где закреплено определение понятия «дистанционная (удаленная) работа». Предусмотрено, в част-

ности, что трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно. Предусмотрено также, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы. Установлены в том числе дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником, порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Данное нововведение разъяснило нестандартную ситуацию на рынке труда в период коронакризиса и позволило работодателям действовать в рамках закона. Для сотрудников компаний, среди которых молодежь также оказалась жертвой пандемии, были сохранены права на достойную заработную плату при работе в дистанционном режиме и обеспечена защита от незаконного увольнения.

Также стоит отметить практику создания центров содействия трудоустройству выпускников в высших учебных заведениях в соответствии с решением коллегии Министерства образования Российской Федерации от 25.09.2001 г. № 14/1, приказами Министерства образования Российской Федерации от 16.10.2001 г. № 3366 и от 10.06.2002 г. № 2172. Задачами таких центров является содействие в трудоустройстве, информирование выпускников об имеющихся вакансиях, организация практик и стажировок студентов, получение обратной связи от организаций с целью корректировки образовательных программ и сокращения разрыва между образовательным процессом и рынком труда, а также консультирование в период поиска работы, обучение студентов технологиям поиска работы и планирования карьеры [10]. Центры содействия трудоустройству обычно есть у крупных университетов, таких как МГУ, СПбГУ, МГЮА, НГУ и др. Есть и государственные ЦСТВ, в которые могут обратиться выпускники любых образовательных учреждений. Кроме того, в рамках форумов труда проводятся «Дни карьеры», где представители компаний приглашают студентов и выпускников на стажировку или полноценную работу; например, на Петербургском международном молодежном форуме труда такая программа успешно реализуется уже несколько лет.

Данные преимущества улучшают положение молодежи на рынке труда. Действительно важно, что их особые права защищены государством на уровне законов, как наиболее слабой группы населения.

Когда человек только перешагнул порог совершеннолетия и ощутил тяжелую ношу возросших обязанностей, его нужно направить на правильный путь, приобщить к активной позиции гражданина, показать, что о нем заботятся и не оставят на абсолютный произвол судьбы. В таком случае молодые люди станут более привержены к родине и будут развиваться не только удовлетворяя собственные интересы, но и интересы своего государства.

Проанализировав вышеизложенные данные, можно говорить, что существующая молодежная политика работает не настолько эффективно, как должна. А в связи с тем, что безработица среди молодого поколения растет, при этом у большинства молодых соискателей присутствует страх трудоустройства, нужны меры по улучшению и развитию государственного вмешательства в этот важный процесс. С целью разработки рекомендаций обратимся к зарубежному опыту.

Зарубежный опыт молодежной политики в сфере трудоустройства

Рассмотрим специфику вопроса трудоустройства молодежи на примере Германии. По официальной статистике, уровень безработицы населения в возрасте 15–24 года в 2017 и 2018 гг. составил 6,8 и 6,2% соответственно [11]. Это приблизительно на 12% меньше, чем аналогичный показатель в России, указанный выше.

Германия славится активной социальной политикой, поэтому не будет удивлением, что немецкая система социальной работы с молодежью развита достаточно широко. Правительство иностранного государства борется с актуальными проблемами трудоустройства молодых специалистов с помощью молодежных программ, через которые оказывается адресная социальная помощь [12]. Ее реализация регулируется законодательством по оказанию социальных услуг и помощи молодежи (закон о занятости; закон о профессиональном обучении (BBiG); закон о содействии профессиональному обучению (BerBiFG); молодежный закон об охране труда (JArbSchG); положение о профессии (HWO) и т. д.).

Закон о профессиональном обучении (BBiG) гарантирует квалифицированную профессиональную подготовку для выпускников обязательной школы. Систему обучения в Германии можно охарактеризовать как «дуальную», совмещающую как профессиональное обучение в школе, так и производственное обучение на предпри-

ятии [13]. Также высшее образование в Германии сочетает профессиональное обучение на предприятии с обучением в вузе. То есть параллельно с получением образования студенты зарабатывают и, самое главное, приобретают опыт работы, который позволяет им выйти на рынок труда более конкурентоспособными и упрощает процесс трудоустройства.

Более того, в Германии законодательно закреплено трудоустройство в форме стажировки на виртуальных предприятиях, к организации которых привлекаются существующие фирмы [14]. Студенты имеют право указать такие стажировки, как опыт работы, поскольку лично практикуются под руководством наставников. Таким образом, молодые люди Германии получают поддержку еще в период обучения.

Также успех корректной работы молодежной политики заключается в делегировании ряда функций государственных учреждений и ведомств Германии нескольким крупным общественным организациям, работающим в данной области.

Главной целью молодежной политики Германии является обеспечение индивидуального социального развития молодых людей, их защиты. Для ее реализации были созданы информационные молодежные центры в крупных городах страны. Одним из наиболее эффективных средств по минимизации безработицы и успешному трудоустройству данной группы населения является развитие молодежного предпринимательства и кооперации, программы которых признаны и реализуются в европейском сообществе.

Правительство Германии поощряет предрасположение молодых людей к труду. К примеру, работают законы, обязывающие руководство предприятий и частных предпринимателей при приеме на работу отдавать предпочтение молодым специалистам. Достаточно весовым механизмом регулирования рынка труда в Германии являются тарифные соглашения между работодателем и наемным сотрудником, которые также эффективны не только для регулирования рынка, но и для минимизации безработицы. К сожалению, в России они еще не получили большое распространение и их роль у нас минимальна [12].

Итак, создавая благоприятные условия для трудоустройства, правительство Германии побуждает молодое поколение активно участвовать в социальной, экономической и даже политической сферах жизни. Тем самым она показывает себя как высокоразвитую социальную страну. Не удивительно, что она так трепетно относит-

ся и к молодежи, обеспечивая ее всем необходимым для эффективного развития и участия в общественной жизни. Достаточно широкая и продуманная молодежная политика государства обеспечивает преимущества молодым жителям Германии на рынке труда.

Перейдем к законодательству Франции. Страна выбрана также по схожей правовой системе и, хотя уровень безработицы среди молодежи не сильно отличается от российского (в 2018 г. уровень составил 20,8 % в возрасте 15–24 лет), есть действительно эффективные меры по обеспечению работой молодого поколения [11].

В первую очередь стоит отметить Трудовой кодекс Франции, в котором целый раздел посвящен формированию, финансированию и контролю за деятельностью центров обучения. Законодатель указывает роль центров в обучении и цель их участия, необходимость сопровождения обучающихся для предотвращения проблем социальной адаптации и технических сложностей, которые могут помешать эффективному выполнению трудовых функций [15, ст. L6231–1]. Также от компетенции студента зависит время обучения или срок заключения контракта [15, ст. R6222–9].

Большое значение имеют льготы для работодателей, которые побуждают их нанимать молодых специалистов, так как социальные гарантии позволяют компенсировать недостатки работы молодых людей. В 2006 г. во Франции был принят закон «О равенстве шансов». Первоначально его положения были направлены на стимулирование найма молодых специалистов без опыта работы (до 25 лет) за счет облегчения процесса увольнения (работодатель имел право уволить работника без объяснения причины, который, в свою очередь, не имел права обращения в суд) [10]. Но данные положения не показали свою эффективность, в связи с чем закон был изменен и в новой редакции предусматривал оказание государственной поддержки работодателям, которые заключали бессрочный трудовой контракт с молодыми людьми, имеющими низкую квалификацию. Государство взяло на себя расходы по страхованию молодых специалистов от безработицы и болезни на срок до одного года, снизив затраты на рабочую силу.

Для помощи студентам в государственных вузах Франции и в большинстве частных созданы службы ориентации, а в каждом департаменте — государственные центры учебной и профессиональной ориентации. Также популярны набирают стажировки на государственных или частных предприятиях, которые не являются обязательными, но предусмотрены в законе.

Наряду с государством поддержку выпускникам вузов обеспечивают и негосударственные организации, например Ассоциация помощи выпускникам вузов в трудоустройстве (AFI) проводит конференции, встречи с профессионалами, презентации предприятий, тренинговые собеседования, создает технические цеха по поиску работы, дает индивидуальные советы [16].

В целом молодежная политика Франции направлена на поддержку и развитие молодого поколения, но в меньшей степени, чем в Германии. Тем не менее есть необычные функции, которые можно отметить для России. Например, государство дает большой стимул фирмам нанимать молодых специалистов за счет того, что берет на себя расходы по их страхованию от безработицы и болезни на срок до одного года. Также достаточно интересны для рассмотрения государственные центры учебной и профессиональной ориентации, особенно когда доказан факт дезориентации молодых людей при выборе будущей профессии. Такие объединения как раз помогут решить эту проблему.

Рекомендации по улучшению законодательства России в поддержку молодежи при трудоустройстве

Проанализировав молодежную политику и опыт трудоустройства молодежи Германии, Франции и России, можно сделать вывод, что наибольшую защиту молодому поколению в трудоустройстве оказывает Германия. У России существуют пробелы в некоторых важных направлениях, таких как практическая направленность при получении образования, эффективные и действенные стажировки, адресная социальная помощь, развитие молодежных объединений и коопераций, распространение тарифных соглашений.

Таким образом, мы предлагаем следующие меры по развитию молодежной политики России:

1) ориентация на создание сильной нормативно-правовой базы России, регулирующей трудовые отношения молодежи;

2) обеспечение практической направленности при получении высшего и среднего образования, а именно прохождение оплачиваемых стажировок на предприятиях с внедрением инновационных форм восприятия, ориентируясь на аналогичный опыт Франции. При этом дополнительной ценностью выступит возможность дальнейшего трудоустройства;

3) способствование возрождению практики крупных компаний по созданию средних специальных учебных заведений для под-

готовки узкоспециализированных кадров для своего предприятия. Такой метод обучения выгоден не только работодателям, но и новоиспеченным выпускникам, которые еще во время обучения будут знать о гарантированном рабочем месте. Более того, их лояльность к компании будет частично сформирована благодаря знакомству с корпоративной культурой, ценностями, миссией, историей возникновения и другими интересными фактами;

4) создание центров учебной и профессиональной ориентации, причем не только государственных, но и частных предприятий. Например, если будет возможность в подобном центре получить опыт работы по многим профессиям в виртуальном режиме, как это происходит в Германии, то это привлечет огромное количество желающих проверить себя и быстрее определить свой карьерный путь;

5) содействие в создании молодежных объединений, коопераций, которые также играют большую роль. С поддержкой их создания молодые люди смогут найти единомышленников в своей профобласти и развиваться стремительными темпами;

6) развитие и продвижение программ в образовательных учреждениях в сфере предпринимательства. В России данной сфере уделяют мало внимания, поэтому молодежные программы в этой сфере будут востребованы среди будущих бизнесменов;

7) совершенствование со стороны государства таких организаций, как бизнес-инкубаторов, а также программ по поддержке молодежных стартапов, например программа «Старт», с помощью которых будет проинвестировано и реализовано больше стоящих проектов.

Кроме того, стоит подумать про различные системы государственной поддержки предпринимательству, например как во Франции, брать расходы страхования в течение определенного периода за работодателя. Методы стимулирования компаний найма молодых специалистов могут быть различными. Главное, они должны быть выгодными для соискателя и работодателя, тогда они будут эффективными и востребованными.

Заключение

Подводя итоги проделанной работы, вспомним основные проблемы молодежи при выходе на работу: последствия пенсионной реформы; высокие требования со стороны работодателей к молодым соискателям; в свою очередь, завышенные ожидания молодых людей от трудоустройства; выбор молодежи невостребованных специаль-

ностей из-за социального престижа; переход на дистанционный режим в работе и стажировках.

Для решения перечисленных трудностей мы исследовали молодежную политику России, Германии и Франции, предложили рекомендации по улучшению эффективности социальной поддержки нашим государством молодых людей. Они могут быть использованы органами власти нашей страны для усовершенствования существующей стратегии молодежной политики в сфере трудоустройства. Имея прочную нормативно-правовую базу, расширение функционала высшего образования, кооперации для студентов и выпускников по профессиональным областям, различные инновационные процессы на стажировках и практиках, действенные бизнес-инкубаторы, Россия сможет решить ряд проблем трудоустройства молодых людей и начала их карьерного пути.

Литература

1. Как «коронакризис» повлиял на рынок труда // *Nh.ru*. 2020. 3 августа. URL: <https://hh.ru/article/27176> (дата обращения: 10.03.2021).
2. Российский статистический ежегодник 2020: стат. сб. / Росстат. М., Росстат, 2020. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/KrPEshqr/year_2020.pdf (дата обращения: 05.03.2021).
3. Труд и занятость России 2019: стат. сб. / Росстат. М., Росстат, 2019. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf (дата обращения: 02.03.2021).
4. Что больше всего пугает при поиске работы: результаты опроса // *Nh.ru*. 2020. 14 сентября. URL: <https://hh.ru/article/27424> (дата обращения: 10.03.2021).
5. *Рехтина Н. В., Краснова Г. А.* Проблемы трудоустройства молодежи в России (по материалам социологического исследования) // Социологический альманах. 2017. С. 167–174. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemny-trudoustroystva-molodezhi-v-rossii-po-materialam-sotsiologicheskogo-issledovaniya> (дата обращения: 04.03.2021).
6. *Слепцова Е. В., Ишханян А. Г.* Современные проблемы трудоустройства молодежи: региональный и профессиональные аспекты // Экономика и бизнес: теория и практика. № 12–2. 2019. С. 168–171. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-trudoustroystva-molodezhi-regionalnyy-i-professionalnye-aspekty> (дата обращения: 01.03.2021).
7. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 01.07.2020. № 31. Ст. 4398.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.10.2020). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 04.03.2021).

9. Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/ (дата обращения: 07.03.2021).
10. *Филимонова Е. А., Кремнева Т. Л.* Законодательство в аспекте трудоустройства молодых специалистов: российский и зарубежный опыт // Инновационные процесс в науке и образовании. 2018. С. 128–134. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35436359> (дата обращения: 10.03.2021).
11. Уровень безработицы по возрастным группам // ОЭСР. URL: <https://data.oecd.org/fr/unemp/taux-de-chomage-par-groupe-d-age.htm#indicator-chart> (дата обращения: 07.03.2021).
12. *Романенко Н. М.* Проблемы трудоустройства российской молодежи через призму опыта социальной защищенности молодежи германии в сфере труда // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2016. № 6. С. 29–35. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26131369> (дата обращения: 10.03.2021).
13. *Тидеманн Б.* Дуальная система — немецкая форма профессионального образования // Образование и наука. 2011. № 6 (85). С. 112–123.
14. *Кунцова К. В.* Зарубежный опыт трудоустройства молодых специалистов // Материалы VIII Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум». URL: <http://www.scienceforum.ru/2017/2481/32489> (дата обращения 01.03.2021).
15. Трудовой кодекс Франции (в редакции от 08.03.2015 г.). URL: http://www.wipo.int/wipolex/ru/text.jsp?file_id=363341 (дата обращения: 07.03.2021).
16. *Николаева Е. А.* Пути решения проблемы трудоустройства молодежи: сравнительный анализ зарубежных стран // Высокие интеллектуальные технологии в науке и образовании. СПб.: Информационный издательский учебно-научный центр «Стратегия будущего». 2017. С. 78–82.

Контактная информация:

А. К. Головчанская — студентка 3-го курса бакалавриата;

golovchanskay200032@gmail.com

Д. А. Соловьева — студентка 2-го курса бакалавриата; dar.solovyova@gmail.com

EMPLOYMENT PROTECTION OF THE YOUNG PEOPLE IN RUSSIA AND OTHER COUNTRIES

A. K. Golovchanskaya

St. Petersburg State University,

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

D. A. Solovyova

Kutafin Moscow State Law University, Institute of Business Law,

9, st. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, 125993, Russian Federation

In the modern world, the issue of employment is faced by the young people quite early. The labour market is developing and creating new conditions for the economic entities that they are forced to correspond. Thus, youth tend to get work experience while still being students. They face many barriers from both competitors and em-

ployers that must be overcome on the way to the goal. The main assistance in solving emerging problems is provided by the state—the main regulator of labour relations. This study aims to find the most effective model of youth policy in the field of employment in Russia by analyzing the experience of Germany and France. The object of our research is the employment and the beginning of the career path of young professionals in our time. The subject of the study is the state policy of different countries in the field of youth employment. The outcomes obtained in the course of our work can be used by the Russian authorities to develop a strategy for the effective development of the policy in the field of youth employment.

Keywords: youth, employment, employers, governmental support, legislation.

Authors' information:

A. K. Golovchanskaya — 3rd year Bachelor student; golovchanckay200032@gmail.com

D. A. Solovyova — 2nd year Bachelor student; dar.solovyova@gmail.com

ПРЕКАРИАТ В РОССИИ: РИСКИ И ОСОБЕННОСТИ

Д. С. Воронов

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

Научный руководитель: Меньшикова Г. А.

Важнейшим условием для развития экономики, роста доходов, повышения уровня жизни граждан и государства в целом является стабильность в сфере труда и занятости. Причем обеспечение людей стабильной и подходящей им работой способствует не только решению экономических проблем, но и улучшению психоэмоционального состояния работающих граждан и их семей, формированию уверенности в завтрашнем дне, общественной и политической стабильности. В России, в условиях старения населения и увеличения численности людей пенсионного и предпенсионного возрастов, постоянного увеличения числа мигрантов, в особенности трудовых, а также трансформации рынка труда и распространения рабочих мест с неполной занятостью, актуальным становится изучение такого нового, разрастающегося социального класса, как прекариат. Прекариат возник в результате распространения неолиберальной модели в 1960–1970-х годах прошлого века, когда произошло проникновение рыночных механизмов во все сферы общественной жизни, что вызвало рост конкуренции на рынке труда, усилило эксплуатацию работников со стороны работодателей. В России прекариат возник с переходом государства к рыночной экономике, в конце XX — начале XXI века и в последние годы активно расширяется, следуя общемировым трендам, а также из-за специфики внутренней политики в сфере труда и занятости, социально-экономических, культурных особенностей. В статье рассматриваются особенности прекариата в современной ситуации в России, основные тенденции расширения этого класса, основные социальные группы, составляющие прекариат, риски и возможные последствия расширения прекариата для социальных групп, граждан и государства в целом. Используются новейшие данные статистики, на основе которых выработываются рекомендации для контроля сложившейся ситуации со стороны государства.

Ключевые слова: прекариат, трудовые ресурсы, социальная группа, экономическое развитие.

Введение

Одной из важнейших сфер, состояние которой наглядно демонстрирует уровень развития, текущее состояние любого государства — это сфера труда. Вопросы занятости, борьбы с безработицей, структуры рынка труда, качества и количества трудовых ресурсов занимают центральное место при рассмотрении экономики страны и всегда привлекали внимание исследователей в областях социологии, экономики, политики.

На сегодняшний день в России у многих социальных групп существуют проблемы с поиском стабильной занятости с достойными условиями труда. Наиболее рискованное положение занимают граждане предпенсионного и пенсионного возрастов, мигранты,

подростки и студенты. Чаще всего именно представители этих групп вынуждены выполнять низкоквалифицированную, низкооплачиваемую работу, занимаясь которой они часто не имеют разного рода социальных гарантий, однако в неустойчивом положении может оказаться практически любой работник.

В условиях вышеперечисленных фактов хотелось бы рассмотреть проблему расширения прекариата в России, оценить возможные риски и последствия этого явления в нашей стране.

В исследовании используются современные социологические и экономические концепции, связанные с явлением прекаризации, анализируются их положения применительно к современной российской ситуации.

В качестве методов исследования были использованы анализ литературы по теме, изучение и анализ статистики, сравнение статистики за разные периоды.

Теоретическое обоснование проблемы исследования

Американский экономист Гай Стэндинг посвятил изучению проблем занятости большую часть своей деятельности. В книге «Прекариат: новый опасный класс» он назвал прекариатом слой людей, занятых нестабильной, чаще всего низкоквалифицированной работой, которые при этом не имеют социальных гарантий [1]. Другими словами, это люди, на постоянной основе занятые временной работой. Образование и расширение этого класса Стэндинг связывал с неолиберальной моделью, распространившейся в 1970-е годы и сформировавшей в экономической, социальной, культурной жизни общества принцип рыночной конкурентоспособности. Люди были вынуждены следовать трендам рынка, все изменения его структуры, динамика спроса заставили их часто менять профессию, вид занятости на более востребованный, вследствие чего многие лишились стабильной зарплаты и занятости, положение рабочего класса в обществе стало нестабильным. Ответственность за организацию отдыха, досуга, забота о своем здоровье и здоровье детей, о поиске и организации жилья, а также все риски, связанные с возможным закрытием предприятия, сокращением рабочих мест, изменением условий труда легли на плечи работников. Таким образом, неолиберальная модель избавила работодателей от какой бы то ни было ответственности перед работниками, поставила последних в условия жесткой конкуренции, когда для сохранения заработка им приходилось мириться со всеми перечисленными трудностями.

Со временем данные тенденции только усилились, при этом произошла и их трансформация. На сегодняшний день изменились и роли производителей, потребителей и работников в обществе. Как отмечает британский социолог Зигмунд Бауман, раньше богатство производителя напрямую зависело от добавочной стоимости труда рабочих, сами рабочие чувствовали довольно сильную общность, так как проводили весь рабочий день вместе и в их сознании существовала четкая связь между их трудом и заработком производителя. Благодаря этому чувству они могли создавать профсоюзы, требовать от производителя соблюдения своих прав, выполнения обязанностей по обеспечению условий труда, отчасти — диктовать свои условия. В эпоху глобализации подобное не представляется возможным. С расширением рынка труда, распространением производства за рубежом — конкуренция на рынке труда серьезно усилилась, и теперь «если местные профсоюзы какого-нибудь завода захотят, например, бастовать, предприниматель просто перенесет свой капитал в другое место, где профсоюзы смиреннее или их вообще не существует» [2]. Положение людей, формирующееся в условиях нестабильной занятости несет в себе и негативные последствия для личности и психики человека. Невозможность удовлетворения потребностей в уважении и признании, а иногда и в чувстве защищенности и безопасности приводят к духовно-нравственной деградации личности, потере веры в себя, в будущее, в идеалы и порождает анемическое, а иногда и деликventное, агрессивное поведение.

Осложняется процесс адаптации к нестабильным условиям труда и занятости в нашей стране тем, что предыдущие поколения наших соотечественников не сталкивались с подобной проблемой. Во времена СССР направленность политики на обеспечение полной, стабильной занятости и в целом патерналистская модель государства оградили население от прекариатизации. К концу века, с переходом к рыночной экономике, рыночные механизмы стали пронизывать все общество, многократно усилилась и конкуренция на рынке труда, что сделало положение работников особенно шатким, людям пришлось адаптироваться к новым реалиям трудовой жизни.

Результаты исследования

На сегодняшний день в России, в условиях трансформации рынка труда, данный слой имеет все предпосылки к расширению за счет студентов, выпускников, мигрантов, и, что отличает нас от дру-

гих европейских стран — пенсионеров. Рассмотрим причины и последствия этих тенденций более предметно.

Около трети населения России подвержены риску прекаризации. По оценкам специалистов, в нашей стране около 30–40% взрослого трудоспособного населения на постоянной основе заняты временной работой [3]. Риски для представителей прекариата заключаются в том, что такие работники не могут рассчитывать на оплачиваемый отпуск, больничный, повышение квалификации. Под давлением работодателя и опасаясь потерять источник заработка, им часто приходится сталкиваться с переработками, эксплуатацией, нарушением их прав, необходимостью выполнения работы, не соответствующей их квалификации и специальности. Естественно, при таком положении дел рассчитывать на карьерный рост им также не приходится. Как итог, временная занятость становится константой, которая сопровождает человека долгие годы.

Прекариат активно пополняют и мигранты. Причем в отсутствие скоординированной работы органов занятости, а также системы оформления и получения документов для официального устройства, эта группа практически целиком оказывается занятой временной, неквалифицированной работой, не предполагающей никаких социальных гарантий. Судебная защита иностранных граждан от эксплуатации на работе не развита, так что рассчитывать на правосудие мигранту не приходится. В данном случае для работника существует риск остаться без работы, без заработной платы за какой-либо период, без медицинской помощи в случае ее необходимости, без образования для детей, жилья и т. д.

Еще одной группой, составляющей прекариат, являются пенсионеры. Пенсионеры в нашей стране, в условиях сегодняшних размеров пенсий, часто вынуждены продолжать работать для поддержания нормального уровня жизни. В их случае речь уже не идет об отпуске или возможности обучения или получения медицинской помощи за счет компании, их цель — заработать деньги на покупку продуктов и лекарств, обеспечить себя жизненно необходимыми товарами. Данная группа воспринимает прекариатизацию очень остро, так как сталкивается со статусным диссонансом. Рисками в данном случае является высокая вероятность попадания в прекариат вследствие увольнения с места постоянной работы, тяжелое психоэмоциональное состояние как следствие статусного диссонанса.

Прекариат также активно пополняется за счет фрилансеров, студентов и стажеров. Представители этих групп часто сталкива-

ются с невозможностью официального трудоустройства из-за нехватки времени на полный рабочий день, конъюнктурой на рынке труда, нежелания и неготовности работодателей идти им навстречу. Риски, с которыми они сталкиваются, — это отсутствие возможности карьерного роста, риск эксплуатации со стороны работодателя, переработки, недостаточная оплата труда, и, как следствие, развитие проблем как в профессиональном развитии, так и в психоэмоциональном плане. Кроме того, прекаризация молодежи создает риски для стабильности общества и государства, так как молодежь является наиболее активной группой, которая может проявлять недовольство в антисоциальных формах. Для более ясного понимания происходящего обратимся к статистическим данным.

На конец 2021 г. в России на миграционном учете состояло 10,6 млн человек [4]. Очевидно, учитывая все трудности оформления документов, проблемы со знанием языка, отсутствие необходимых социальных связей — чаще всего мигранты вынуждены заниматься неофициальной работой, работой на временной основе, что не предполагает каких-либо социальных гарантий. Несмотря на то что перечисленные особенности труда мигрантов являются общемировым трендом, в России ситуация осложняется за счет трудностей со сбором и оформлением документов, недостаточно развитой системой социальной работы с мигрантами.

Что касается молодых людей без опыта работы, подростков и студентов, выпускников колледжей и университетов, которые относятся к возрастной группе от 15 до 24 лет, а именно их Стэндинг считал главной силой прекариата в борьбе за свои права, то их численность составляет 14 047 999 человек [4]. В силу недостатка квалификации, опыта работы, свободного времени, предвзятого отношения работодателей и других факторов молодые люди традиционно составляют значительную долю прекариата, как в нашей стране, так и за рубежом.

Согласно данным Росстата, уровень занятости выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования в последние годы снижается и, согласно последним данным, составляет 70,6 %. При этом работа трудоустроенных выпускников соответствует полученной специальности лишь в 70 % случаев, если образование получено в высшем образовательном учреждении, и в 58 % случаев, если выпускник закончил ссуз [4]. Таким образом, большая часть молодых людей в России, не имея возможности устроиться на работу, соответствующую полученной специ-

альности или профессиональному образованию в целом, сталкивается с риском прекариатизации.

Как писал Гай Стэндинг, «прекариату хорошо знакомы четыре ощущения: недовольство, anomia (утрата ориентиров), беспокойство и отчуждение» [1, с. 41]. В случае молодого поколения распространение подобных настроений в обществе представляет наибольшую опасность для государства с точки зрения стабильности. Рост количества протестов в последние годы, омоложение их участников свидетельствует о фактическом усилении чувства anomia у молодежи. Anomia и отчужденность являются объектами изучения социологов более сотни лет. Эмиль Дюркгейм, например, в книге «О разделении общественного труда» охарактеризовал причины возникновения anomia так: «Состояние anomia возникает в результате того, что разделение труда не производит солидарность, и таким образом совокупность правил, стихийно установившаяся между социальными функциями, далее не в состоянии регламентировать отношения социальных структур» [5, с.23]. Учитывая, что прекариатизация общества способствует утрате солидарности, а также политическую активность молодежи — состояние отчужденности и anomia, чувство неустроенности может привести к формированию ресентимента по отношению к государству со стороны этой группы.

Третью часть прекариата в нашей стране составляют люди старшего поколения, пенсионного и предпенсионного возраста. В силу социально-экономических трудностей жизни представителей данной группы, эйджизмом в трудовой сфере, их положение в нашей стране особенно тяжелое, что отличает нас от развитых стран Запада.

Можно связать положение пожилых людей и с общемировыми трендами: цифровизация, рост производительности труда, компьютеризация, необходимость постоянного обучения и переквалификации, часто — сокращение рабочих мест. Подобные тенденции делают пенсионеров одной из наиболее уязвимых социальных групп на рынке труда. В случае если работодатель не предоставляет возможности для обучения, повышения квалификации, а также в силу физиологических особенностей и снижения производительности пожилые люди часто оказываются неконкурентоспособными и попадают под сокращения, несмотря на все свои трудовые достижения и огромный профессиональный опыт.

На сегодняшний день данные статистики свидетельствуют о высокой доле пенсионеров среди населения нашей страны. Общее

количество пенсионеров «по старости» на 2021 г. Росстат оценил в 35 747 000 человек [6]. Всего же людей старше 55 лет в нашей стране — 43 312 000. При общей численности населения 146 200 000 человек [7], доля людей пенсионного возраста составляет 29,6%, что является внушительным ресурсом рабочей силы.

Средний размер пенсии по России на 2021 г. составил — 15 744 рубля [8] при прожиточном минимуме — 13 793 рубля [9]. В некоторых регионах пенсия может составлять и 11–13 тыс. рублей. Даже если опустить тот факт, что размер прожиточного минимума фактически является недостаточным для нормального существования, то нужно понимать, что он составляет лишь 44% от среднедушевого дохода. С пенсией, приблизительно равной прожиточному минимуму, человеку придется жить более чем вдвое скромнее, чем он привык, будучи занятым на своей работе. Очевидно, часто пожилому человеку приходится работать, даже находясь на пенсии. Так, численность официально работающих граждан пенсионного возраста на 2019 г. составила 4 030 000 человек [6], что составляет 9,3% от общего числа граждан пенсионного возраста. Соответственно, 90,7% пенсионеров либо трудоустроено неофициально, либо живут только на пенсию, недостаточную для нормального существования, либо находятся на содержании детей и родственников. Таким образом, 90% граждан старше 55 лет находятся в рискованном положении и потенциально могут стать частью российского прекариата, что является огромной проблемой — как для самого человека, которому приходится забыть все свои заслуги и достижения за предыдущие годы, принять новое, неустойчивое положение, так и для государства в целом, которое теряет серьезный ресурс в виде квалифицированной рабочей силы.

Почему же прекариат является опасным классом? Прекаризация населения несет в себе риски не только для самих представителей этого класса, но и для общества в целом. Во-первых, его численность неуклонно растет — трансформация рынка, изменения на рынке профессий, частая смена трендов на специальности, необходимость постоянной переквалификации и обучения создают такие условия, в которых человеку просто необходимо быть гибким, готовым к смене места работы, графика и даже сферы труда.

Во-вторых, прекариатизация общества приводит к объединению людей не за счет солидарности в конструктивной борьбе за свои права, чувства профессиональной общности и уверенности в своем будущем, а за счет формирования враждебности, резистентности по отношению к окружающему миру и государству. В этом смысле

прекариат занял место пролетариата. Прекариатизация атомизирует общество, усиливает напряженность, создает предпосылки для протеста, деструктивных действий и поступков в попытке изменить сложившееся социальное положение.

В-третьих, прекариатизация общества неизбежно приводит к деинтеллектуализации труда. Будь то студент, выпускник, мигрант или пенсионер — занимаясь низкоквалифицированным трудом он неизбежно теряет свои навыки, уходят те знания, которые он получал и оттачивал в течение многих лет. Постоянно теряя работу, человек перестает искать занятость по профессии, на новом месте специфика его подготовки не учитывается, работодатель требует лишь усредненный набор навыков и качеств, необходимый для выполнения конкретной работы. Чаще всего такая работа связана с выполнением поручений, сбором информации, выполнением звонков и написанием писем — деятельности, которая не предполагает наличие высшего образования. При этом, высшее образование, независимо от имеющейся специальности, чаще всего является обязательным при приеме на работу. Таким образом, происходит массовая депрофессионализация, потеря профессиональной культуры, обеднение трудовых ресурсов государства.

Еще одной чертой, усугубляющей положение представителей прекариата, можно считать их обезличенность. Огромное количество работников, занятых нестабильной, временной работой ни разу в жизни не видели своего работодателя, не знают его имени, в то время как работодатель не имеет представления о специфике своих работников. Таким образом, не существует никаких каналов общения между ними, работники не имеют возможности влиять на трудовой процесс, не знают планов своих предприятий. Данные факторы значительно понижают и мотивацию сотрудников к работе.

Заключение

Таким образом, прекариат в России действительно является постоянно расширяющимся классом, особенностями которого являются:

- интенсивное расширение за счет населения предпенсионного и пенсионного возраста;
- присоединение специалистов в лице выпускников вузов и ссузов вследствие нежелания работать по специальности, недостатка рабочих мест, выбора «гибкой» занятости;

- высокая вероятность прекаризации мигрантов вследствие недостаточно развитой законодательной базы, низкой эффективности работы УФМС и институционализации нелегального труда мигрантов из ближнего зарубежья и т. д.

Вследствие расширения прекариата в России возникает множество рисков как для населения, составляющего прекариат, так и для государства в целом. Постоянная смена рабочих мест, должностей, графиков работы, профессиональных областей — неизбежно приводят к стрессу, ухудшению психоэмоционального состояния и связанным с ними последствиям. Показательным в этом отношении является череда из тридцати самоубийств работников компании «Франс Телеком», произошедших с 2008 по 2010 гг. в связи с введением новой программы развития, из-за которой работники оказались в ситуации нестабильного рабочего места [1].

Недопущение прекаризации населения позволит избежать попадания работников в соответствующие негативные жизненные обстоятельства. В сложившихся условиях важнейшим направлением работы государства для снижения рисков прекаризации населения является трансформация социальной политики и усиление ее направленности на снятие напряжения в обществе, регулировка баланса на рынке труда, борьба с безработицей и недобросовестными работодателями для обеспечения работников достойными условиями труда. Необходимо развитие законодательства для предотвращения дискриминации на рынке труда по национальному, возрастному признакам в целях недопущения увольнения или эксплуатации работников соответствующих групп. Полезным может быть введение квот на выпускников вузов и ссузов соответствующей специальности на предприятиях, для обеспечения занятости молодежи и сохранения профессиональной культуры. Кроме того, важным шагом может стать введение квот и на мигрантов. В рамках социальной политики необходимо создавать условия для поддержания достойного уровня жизни пенсионеров.

Таким образом, обеспечение граждан постоянной занятостью, возможностями для официального трудоустройства, контроль за исполнением работодателями своих обязанностей перед работниками, повышение уровня социальной защищенности работников из группы риска (не имеющих опыта выпускников вузов и ссузов, мигрантов, граждан пенсионного возраста) поможет предотвратить попадание миллионов людей в ряды прекариата, укрепить социальную стабильность, уверенность работников в завтрашнем дне, по-

высить трудовую мотивированность граждан и уровень жизни населения в целом, а потому является важнейшим направлением работы нашего государства в социально-экономической сфере.

Литература

1. *Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
2. *Бауман З.* Будущего не существует // *Ъ-Огонек*. 2011. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/1637429> (дата обращения: 20.02.2022).
3. *Тоценко Ж. Т.* Прекариат — новый социальный класс. Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13.
4. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2021 года. URL: https://www.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2021.pdf (дата обращения: 12.02.2022).
5. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. М.: Канон, 1996.
6. Старшее поколение. URL: <https://www.rosstat.gov.ru/folder/13877> (дата обращения: 13.02.2022).
7. Демография. URL: <https://www.rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 14.02.2022).
8. Средний размер назначенных пенсий по видам пенсионного обеспечения. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/31455> (дата обращения: 14.02.2022).
9. Каким будет размер МРОТ с 1 января 2022 года. URL: <https://www.duma.gov.ru/news/53151/> (дата обращения: 15.02.2022).

Контактная информация:

Д. С. Воронов — студент 3-го курса бакалавриата; st077454@student.spbu.ru

PRECARIAT IN RUSSIA: RISKS AND SPECIFICS

D. S. Voronov

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

The most important condition for the development of the economy, income growth, improving the standard of living of citizens and the state as a whole is stability in the field of labour and employment. Moreover, providing people with a stable and suitable job contributes not only to solving economic problems, but also to improving the psycho-emotional state of working citizens and their families, building confidence in the future, social and political stability. Under these conditions, the study of such a new, growing class as the precariat becomes relevant. The precariat arose as a result of the spread of the neoliberal model in the 1960s and 1970s of the last century, when market mechanisms penetrated into all spheres of public life, which caused increased competition in the labour market and increased the exploitation of workers by employers. In Russia, the precariat arose with the transition of the state to a market economy, at the end of the 20th — beginning of the 21st century and has been actively expanding in recent years, following global trends, as well as due to the

specifics of domestic policy in the field of labour and employment, socio-economic, cultural characteristics. The article discusses the features of the precariat, the main trends in the expansion of this class in Russia, the main social groups that make up the precariat, the risks and possible consequences of the expansion of the precariat for social groups, citizens and the state as a whole. On the basis of statistics, recommendations are developed to control the current situation by the state.

Keywords: precariat, human resources, social group, economic development.

Author's information:

D. S. Voronov — 3rd year Bachelor student; st077454@student.spbu.ru

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЕКТНОЙ МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Р. С. Ступин

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, 10-я Линия В. О., 3

В статье рассматривается опыт применения практикоориентированного обучения в ведущих университетах мира. Автор рассматривает историю и основные этапы интеграции проектно-технологического обучения в образовательный процесс и его влияние на траекторию личностного и профессионального развития выпускников.

Ключевые слова: цифровой университет, проектное обучение, проектный менеджмент, университет третьего поколения, ИТ в образовании.

Введение

В современных условиях цифрового развития повышается роль инноваций во всех сферах экономики. В этих условиях запрос на инновации формируется не только со стороны системы государственной власти, но и со стороны корпоративного сектора, в связи с чем как на базе государственных структур, так и на базе крупных корпораций создаются различные институты поддержки технологического предпринимательства, такие как бизнес-инкубаторы, акселераторы, инновационные центры и технопарки. Вместе с этим возрастает роль университетов как основных проводников инновационных процессов и поставщиков инновационных предпринимательских проектов. Технологические инновации, создаваемые в стенах университетов, имеют хорошую техническую базу и проработанность с точки зрения базовой технологии проекта. В то же время предпринимательская составляющая в этих проектах отходит на второй план. В итоге разработки, созданные в университетах, остаются в виде отчетов по учебным проектам и паспортов проектов, не находя своего применения на рынке и не преобразовываясь в бизнес-проекты.

Цифровое развитие экономики диктует требования к формированию принципиально новой структуры и концепции развития профессионального образования. В мире наблюдается трансформация, связанная с повышением роли учреждений высшего образования в инновационном развитии, создании новых производств и даже отраслей экономики. Эта тенденция свидетельствует о существенном видоизменении социально-экономических функций

университетов. Современное учреждение высшего образования выполняет не только научно-образовательные задачи, а является катализатором и активным субъектом развития региональной, национальной и мировой экономики. Именно вуз является наиболее важным общественным институтом, который формирует предпринимательскую активность населения и регулирует процесс вовлечения молодежи в технологическое предпринимательство. В связи с этим в сферу деятельности современных университетов входят разработка и трансфер технологий, коммерциализация и вывод на рынок научных разработок, создание новых бизнес-структур и отраслей экономики, управление интеллектуальной собственностью.

Основная гипотеза статьи заключается в тезисе о том, что интеграция проектно-технологической модели в систему высшего образования является эффективным инструментом профорientации и развития региональной экосистемы технологического предпринимательства.

В рамках исследования предстоит ответить на вопрос о том, какие методики и инструменты используют передовые образовательные организации для развития технологического предпринимательства и повышения эффективности университетской предпринимательской экосистемы.

Основным методом исследования являются *desktop research* и компаративистский анализ моделей технологического обучения в зарубежных организациях высшего образования.

Основные особенности проектного обучения в зарубежных университетах

Зарубежные образовательные организации раньше российских осознали существующие проблемы в разрыве образовательной составляющей и реальной экономики и активно включились в развитие предпринимательской среды. Ведущие вузы мира более двадцати лет назад начали создавать профильные подразделения по развитию технологического предпринимательства: инжиниринговые лаборатории, мастерские инноваций, бизнес-инкубаторы, акселераторы, технопарки, центры коммерциализации инноваций, которые становятся ключевыми субъектами инновационной экосистемы государств [1].

Несмотря на то, что работа с проектами в той или иной степени присуща любой образовательной организации, наиболее важную роль проектно-технологическое обучение получило именно в кон-

цепции университетов третьего поколения, в рамках которых создание конкурентоспособных технологических проектов студентами является ключевым фактором развития инновационной среды.

Необходимость внедрения эффективной модели организации процесса работы с технологическими проектами определяется следующими управленческими вызовами университетов третьего поколения:

- 1) одной из ключевых целей является коммерциализация разработок и компетенций;
- 2) высокий уровень конкуренции и соперничества за преподавателей и контингент студентов на международном рынке образовательных услуг;
- 3) развитие различных форм сетевого взаимодействия между университетами, корпорациями и бизнес-структурами;
- 4) развитие междисциплинарных научных исследований и цифровизация экономики;
- 5) развитие мультикультурных традиций в университетской среде, усиление роли английского языка в современных университетах и расширение различных форм международного сотрудничества;
- 6) расширение автономности университетов и снижение их зависимости от государственного регулирования, в том числе финансового.

Усиление процессов глобализации и цифровизации делают эффективное проектное обучение не только и не столько конкурентным преимуществом, сколько необходимым условием развития современных университетов. Особенно актуальным данный тренд является для университетов естественно-научного и инженерно-технического профиля [2; 3].

По мнению экспертов, лидерство в процессе перехода системы высшего образования на модель университетов третьего поколения и развития проектного обучения принадлежит учебным заведениям США [1; 4; 5]. Европейские учебные заведения в значительной степени уступают и отстают от требований к современным университетам третьего поколения.

Основными причинами разрыва являются: недостаток финансирования, недостаточная автономность в принятии решений и устаревшая система менеджмента, отсутствие значительной поддержки инициатив по созданию ведущих мировых университетов на базе учебных заведений европейских стран. Стоит отметить, что эти факторы во многом оказывают влияние и на развитие россий-

ских университетов, тормозя процессы создания эффективных моделей проектно-технологического обучения. Однако наиболее значимым фактором лидерства американских университетов является их тесное сотрудничество и интеграция с ведущими корпорациями, технологическими компаниями.

Говоря о зарубежных образовательных организациях, внесших наиболее весомый вклад в развития проектно-технологического обучения, направленного на создание конкурентных субъектов технологического предпринимательства, и характеризующихся наиболее развитой инновационной и предпринимательской культурой, следует остановить внимание на таких ведущих мировых университетах, как Кембриджский университет (Великобритания), Массачусетский технологический университет (США), Стэнфордский университет (США), Вестфальский технический университет Аахена (Германия), Университет Аалто (Финляндия), Политехническая школа (Франция), Бангдунгский технологический институт (Индонезия), Токийский университет (Япония), Осацкий университет (Япония), Русенский университет имени Ангела Кынчева (Болгария), Лёвенский католический университет (Бельгия), Высшая школа экономики (Россия), Университет ИТМО (Россия), Томский политехнический университет (Россия) [6; 7].

Проектно-технологическая модель обучения Массачусетского технологического университета

Одной из наиболее успешных моделей проектно-технологического обучения является практика организации образовательного процесса Массачусетского технологического института. На базе института создан масштабный кластер биомедицинских технологических предприятий. В процессе обучения студенты проходят там стажировки, имеют доступ к лабораториям. Созданная при университете Школа управления Слоуна, готовящая профессиональных менеджеров со степенью MBA (англ. Master of business administration — мастер делового администрирования), дополнительно стимулирует создание высокоэффективных технологических предприятий. Стоит отметить, что именно практика объединенных курсов для предпринимателей и инженеров является ключевым фактором успеха для увеличения числа техностартеров и повышения эффективности процесса коммерциализации ноу-хау. В качестве наставников в университете задействованы представители крупных техно-

логических компаний. Данные индустриальные компании являются заказчиками исследований и разработок университета, а также совместно с сотрудниками и студентами института создают технологические проекты с последующей реализацией во внешней среде. В Массачусетском технологическом институте сильно развита культура бизнес-инкубации и акселерации проектов, что позволяет ежегоднократно увеличивать число созданных при участии студенческих команд предприятий.

Массачусетский технологический институт является инициатором создания всемирной инициативы CDIO (англ. Conceive, Design, Implement, Operate — задумай, спроектируй, реализуй, управляй). В основе инициативы, которую многие исследователи считают базовым компонентом проектного обучения, лежит концепция развития у обучаемых навыков инженерного творчества, знания реальных процессов и актуальных потребностей современного рынка [5].

Наибольшую известность практика проектно-технологического обучения Массачусетского технологического института приобрела благодаря деятельности ключевого инжинирингового центра антидисциплинарных исследований (термин введен в обращение MIT) — MediaLab MIT (англ. Медиалаборатория лаборатория Массачусетского технологического института). Медиалаборатория МТИ была преобразована из Группы архитектурных машин Школы архитектуры университета. Сфера основных интересов лаборатории на сегодняшний день охватывает технологии, медицину, науку, искусство и дизайн [8].

В 2014 г. исследовательские группы включали нейробиологию, биоинженерию, социальную робототехнику, эмоциональные вычисления, бионику и гиперинструменты. Бюджетные ассигнования в 2016 г. насчитывали более 65 млн долл. США, а общее число исследовательских групп составляло 26 единиц [8]. Инициативы Медиалаборатории Массачусетского технологического института являются эталоном развития проектно-технологического обучения для многих ведущих университетов мира, в том числе вузов, расположенных на территории Российской Федерации.

Проектное обучение в Кембриджском университете

Еще одним ведущим университетом мира, использующим проектное обучение в качестве основного инструмента образовательного процесса, является Кембриджский университет (Великобритания).

Высокая доля высокодоходных бизнес-структур среди спин-аут проектов (англ. spin-out — отпочкование) определяется, с одной стороны, эффективной образовательной политикой университета в области предпринимательского образования, с другой стороны — привлекательностью университета для бизнес-сообщества и институтов развития инновационной инфраструктуры Великобритании и других стран мира. Практика отпочкования технологических стартапов от университета началась с компании Cambridge Instruments (англ. Кембридж Инструментс), которая была основана в 1881 г., и Pye Radio, берущей свое начало в 1896 г. Данные компании были основаны по итогам работы создателей бизнеса на базе Кавендишской лабораторией Кембриджского университета (физический факультет). Физический факультет стал первой в мире лабораторией, где студенты могли одновременно учиться и работать над практическими проектами вместе с преподавателями. К 1970 г. Кембриджский университет объединял уже более 20 высокотехнологичных компаний, а спустя 13 лет Кембридж стал одним из трех новых промышленных кластеров Великобритании [4]. Стоит отметить, что высокотехнологичные стартапы создавались при непосредственном участии студентов университета, которые впоследствии становились сотрудниками созданных компаний. В 1987 г. на территории Кембриджа работало более трехсот IT-компаний (англ. Information technology — информационные технологии), что стало возможным благодаря созданию и развитию в среде университета консалтинговых структур, ставших прообразом бизнес-инкубаторов и акселераторов.

На сегодняшний день созданный в окрестностях университета Кембриджский технополис (англ. Cambridge Technopole) объединяет более 3000 высокотехнологичных компаний, которые предоставляют выпускникам британских университетов свыше 60 000 квалифицированных рабочих мест. Данная статистика свидетельствует о высокой эффективности подхода к организации практикоориентированного обучения в данном университете [1].

Проектно-технологическая модель обучения Бандугского технологического института

Несмотря на то что наибольших успехов в реализации проектных форм обучения, направленных на коммерциализацию ноу-хау и развитие технологического предпринимательства, достигли университеты США и Великобритании, многие учебные заведения Ев-

ропы, Азии, Австралии и Южной Америки смогли создать на своей базе эффективные модели проектно-технологического обучения. Примером эффективного применения практикоориентированных форм работы с обучаемыми может являться старейший университет Индонезии — Бандунгский технологический институт (далее — БТИ) [9]. Данный университет имеет сильную научно-технологическую базу, развитую сеть международных контактов, продвинутые механизмы работы с выпускниками. Данные факторы позволили БТИ стать одним из ведущих университетов Азии. Являясь опорным учебным заведением Индонезии, БТИ ответственно подходит к своей миссии по повышению инновационной активности и инвестиционной привлекательности страны. Руководство университета рассматривает эффективность коммерциализации ноу-хау в качестве ключевого показателя эффективности. В связи с этим БТИ активно реализует программы по развитию предпринимательской и инновационной культуры, коммерциализации ключевых компетенций научно-педагогических кадров, вовлечению студентов в технологическое предпринимательство. В соответствии с данной миссией руководством университета было принято решение о реструктуризации и оптимизации организационной структуры аппарата управления. В БТИ были выделены профильные подразделения, отвечающие за развитие предпринимательства и инноваций: блок развития фонда целевого капитала, блок инноваций и развития предпринимательства, научно-исследовательский центр, отдел интеллектуальной собственности, бизнес-инкубатор. В стратегии развития университета необходимость создания новых технологических предприятий для повышения инновационного потенциала национальной экономики выделена в качестве ключевой задачи.

Деятельность по развитию предпринимательства на базе Бандунгского технологического института реализуется уже более 45 лет. Институт стал учредителем компании по исследованиям и продаже современных телекоммуникационных систем Radio Frequency Communication PLC (англ. радиочастотные коммуникации). Через несколько лет компания перешла под контроль Министерства обороны Индонезии. Позже на базе университета было создано еще несколько IT-компаний, а в 1990 г. руководство БТИ усиливает активность по развитию акселерационных и инкубационных практик, направленных на увеличение количества и повышение качества высокотехнологичных стартапов. В это время в университете создаются две специализированные консалтинговые структуры: Школа бизнеса и ме-

неджмента, Центр инноваций, предпринимательства и лидерства. На базе Школы бизнеса и менеджмента была запущена международная программа MBA, а также стали активно развиваться практики сетевого взаимодействия с ведущими образовательными организациями мира, такими как Университет Санкт-Галлена (Швейцария), Национальный университет Сингапура, Малазийский университет в Куала-Лумпуре, Университет Гронингена (Нидерланды).

Важным элементом проектно-технологического обучения в БТИ является сквозной образовательный курс «Управление инновациями и предпринимательство». Данный курс читается на всех без исключения факультетах и позволяет вовлекать в технологическое предпринимательство проектные команды в самых различных отраслях экономики. Существенным инструментом развития инновационной и предпринимательской культуры является также университетский бизнес-инкубатор (индонез. Pulsat Inkubator Bisnis), основной задачей которого является всесторонняя поддержка развития технологического предпринимательства в Бандунгском технологическом институте [5].

Опыт интеграции проектной модели обучения в Русенском университете имени Ангела Кынчева

Методики проектного обучения, направленные на развитие технологического предпринимательства, широко представлены и в университетах Восточной Европы. Примером эффективного практикоориентированного обучения может являться образовательная деятельность, реализуемая в Русенском университете имени Ангела Кынчева (Болгария). Пройдя через становление в условиях плановой экономики, университет получил опыт взаимодействия с промышленными предприятиями и реализации заказных научных исследований и опытно-конструкторских разработок. После ряда реформ, вызванных переходом Болгарии к рыночной экономике и интеграцией в европейское образовательное пространство, Русенский университет сегодня представляет собой международный исследовательский центр. Университет активно реализует программы сетевого взаимодействия с учебными заведениями Великобритании, Германии, Греции, Литвы, Португалии, Российской Федерации, Румынии, Соединенных Штатов Америки, Турции и Украины.

В то же время Русенский университет еще не завершил переход к модели университета третьего поколения, несмотря на активную

работу в направлении оптимизации третьего компонента стратегического развития — коммерциализации исследований и ноу-хау, установления тесных взаимоотношений с корпоративным сектором. Руководство университета считает приоритетом практическую ориентацию образовательной деятельности посредством интеграции обучения с реальной деятельностью предприятий, развития университетского центра карьеры, центра предпринимательства и центра трансфера технологий.

Для повышения инновационной и предпринимательской культуры в Русенском университете в 1990-е годы был создан факультет бизнеса и менеджмента, основной задачей которого была реализация образовательных курсов для техностартеров. Базовыми сквозными курсами стали такие общеуниверситетские дисциплины, как «Управление малым бизнесом», «Как начать собственный бизнес и управлять им», «Предпринимательство и посредничество». Позже факультет бизнеса и менеджмента инициировал создание в университете Центра предпринимательства. Образовательная программа данного центра предполагает многоуровневую модель погружения в технологическое предпринимательство:

1) ознакомительные программы по предпринимательству, включающие лекции по общим вопросам экономики и нормативно-правовых основ предпринимательской деятельности;

2) базовые программы по обучению предпринимательству, состоящие из элективных курсов по основам бизнеса и практикам тестирования на выявление предпринимательских способностей;

3) продвинутые программы предпринимательского образования для студентов инженерных специальностей, включающие лекции и практические занятия по разработке бизнес-плана, маркетингу, управлению финансами, основам интеллектуальной собственности;

4) углубленная программа обучения предпринимательству с интеграцией потенциальных техностартеров в экосистему Центра предпринимательства, приглашением экспертов из различных отраслей промышленности и действующих технологических предпринимателей.

На сегодняшний день инициативы по развитию предпринимательской культуры и вовлечению студентов в технологическое предпринимательство привели к созданию нескольких прибыльных высокотехнологичных стартапов. В качестве примера можно привести крупного болгарского интернет-провайдера Networx (англ. Нетворкс), основанную студентом факультета информатики Русенско-

го университета Свиленом Максимовым, а также IT-компанию Dartek (англ. Дартек), созданную тремя студентами факультета информатики. Еще одним примером эффективного проектного обучения в университете является высокотехнологичная компания Esohumus, позволяющая повысить урожайность на фермах (лат. экогумус).

Заключение

Представленные примеры свидетельствуют о том, что, несмотря на различные тактические подходы и методики, проектное обучение в университетах инженерного профиля в условиях модели университетов третьего поколения невозможно реализовать без полноценного изучения основ менеджмента, маркетинга и финансов, а также без развития предпринимательской культуры университета.

Анализ основных показателей финансово-хозяйственной деятельности стартапов и технологических компаний, созданных в системе университетов или при их участии подтверждают гипотезу исследования о том, что проектно-технологическое обучение является важным компонентом формирования эффективной системы развития технологического предпринимательства и формирования устойчивой экосистемы развития перспективных технологий.

Последние несколько лет российские вузы, развивающиеся по модели университетов третьего поколения и конкурирующие с ведущими западными университетами, активно внедряют проектно-технологическую модель обучения, разработанную в том числе и с учетом представленного в статье опыта университетов США, Европы и Азии. Следует акцентировать внимание на том факте, что ведущие российские вузы, являясь полноправными участниками международного рынка образования, работают в тех же парадигмах, что и их зарубежные партнеры. Это касается и моделей проектно-технологического обучения в университетах естественно-научного профиля.

Литература

1. *Виссема Й. Г.* Университет третьего поколения: управление университетом в переходный период / пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2016.
2. *Виссема Й. Г.* Цель университета — научить студента решать проблемы. URL: <http://www.tsu.ru/news/yokhan-vissema-tsel-universiteta-nauchit-studenta/> (дата обращения: 03.05.2019).
3. *Ицковиц Г.* Тройная спираль. Университеты — предприятия — государство. Инновации в действии / пер. с англ., под ред. А. Ф. Уварова. Томск: Изд-во Томск, гос. ун-та систем упр. и радиоэлектроники, 2010.

4. *Lambert R., Butler N.* The Future of European Universities: Renaissance or Decay? London: Centre of European Reform, May 2006. (Report).
5. *Shane S.* Academic Entrepreneurship: University Spinoffs and Wealth creations. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2004.
6. *Ступин Р.С.* Как запустить систему работы с инновационными проектами в университете: комплекс методических материалов / под ред. Р.Ступина и А.Семенова. М.: ПВК, 2018.
7. *Ступин Р.С., Крицын А.А.* Развитие предпринимательской среды в системе университетов естественно-научной и инженерно-технической направленности // Экономика и управление в машиностроении. Вып. 3. М.: МАИ, 2018. С. 45–52.
8. Официальный сайт MediaLab MIT. URL: <https://www.media.mit.edu/> (дата обращения: 19.04.2019).
9. Официальный сайт Бандунгского технологического института. URL: <https://www.itb.ac.id/> (дата обращения: 06.05.2019).

Контактная информация:

Р. С. Ступин — аспирант, науч. сотр.; rstupin@hse.ru

INTERNATIONAL EXPERIENCE OF PROJECT-BASED LEARNING IN HIGHER EDUCATION

R. S. Stupin

HSE University,
3, 10th Line V. O., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

The article deals with the experience of practice-oriented learning application in the leading universities of the world. The author examines the history and main stages of integrating project-based learning into the educational process and its impact on the trajectory of personal and professional development of graduates.

Keywords: digital university, project-based learning, project management, third-generation university, IT in education.

Author's information:

R. S. Stupin — Postgraduate student, Researcher; rstupin@hse.ru

ВОЗМОЖНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЛОЯЛЬНОСТИ МИЛЛЕНИАЛОВ В МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, ПРИМЕНЯЮЩИХ КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД

С. Е. Семунина

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

Научный руководитель: Кизян Н. Г.

В данной статье рассматриваются возможности применения компетентностного подхода для повышения лояльности миллениалов в международных организациях. Описываются важнейшие характеристики поколения миллениалов для определения их трудовой мотивации и приводится возможная причина низкой лояльности к организации среди представителей поколения. Анализируются зарубежные модели взаимосвязи компетенций и лояльности сотрудников, разработанные в Южной Корее и Индонезии. Проводится сравнительный анализ национальных организационных культур в России, Южной Корее и Индонезии по данным Г. Хофштеде для выбора наиболее подходящей для применения в российских условиях модели. Предлагаются HR — мероприятия для повышения уровня лояльности миллениалов в международных организациях.

Ключевые слова: лояльность, компетенции, национальная организационная культура, миллениалы.

Введение

Многие крупные организации стремятся к привлечению молодых специалистов, которые, по их мнению, обладают не только высоким уровнем развития компетенций, но и способностями к инновационной деятельности и применению творческого подхода в решении задач, а также к созданию новых продуктов и услуг, способствующих увеличению прибыли компании.

Для привлечения молодых специалистов еще на этапе их первичного трудоустройства многие крупные организации, в том числе и международные компании, проводят совместную проектную деятельность с ведущими вузами России, а также организуют систему стажировок и лидерских программ для студентов и недавних выпускников. Программы подразумевают работу над актуальными проектами компании под руководством наставника из числа опытных сотрудников, а также развитие hard- и soft-skills студентов с возможностью дальнейшего трудоустройства. Однако инвестиции в общий человеческий капитал часто связаны с большим риском, так как после развития своих компетенций на достаточном уровне сотрудник может сменить место работы и тем самым компания не только не сможет вернуть за-

траченные ресурсы на обучение данного сотрудника, но и будет вынуждена потратить новые на поиск и обучение другого кандидата.

И действительно, среди молодежи наблюдается тенденция к частой смене места работы, а соответственно, и низкому уровню лояльности к компании-работодателю. Согласно исследованиям консалтинговой компании Deloitte, в период с 2016 по 2019 г. около 40 % опрошенных респондентов, родившихся в период с 1983 по 2003 г., высказывались о своих намерениях покинуть компанию, в которой они работают, в течение нескольких лет. Но в 2020 г. лишь 30 % опрошенных респондентов думали о смене работы [1], однако этот небольшой рост лояльной к компании-работодателю молодежи объясняется ограничениями, введенными в связи с коронавирусной инфекцией и переориентацией многих сотрудников на стабильность и материальное вознаграждение.

Низкую лояльность к компаниям среди молодежи можно объяснить с помощью популярной теории поколений, согласно которой каждое поколение несет в себе уникальные черты и характеристики, формирующие их отношение к различным аспектам, в том числе и работе.

Стоит отметить, что часто для выделения различных поколений в качестве главного критерия используют возраст. Однако возрастные границы варьируются в зависимости от выбранного исследователем подхода. Например, в упомянутом исследовании Deloitte использовалась следующая классификация: поколению миллениалов соответствует социально-демографическая группа, родившаяся между 1983 и 1994 гг. и поколению Z — родившиеся между 1995 и 2003 гг. [1].

Однако в рамках данного исследования в качестве основной будет принята классификация, разработанная В. А. Радаевым, известным российским социологом. Его подход, по мнению автора данной статьи, является наиболее полным и обоснованным за счет использования достоверных данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ за период 1994–2008 годов. С его точки зрения, миллениалы — это молодежь 1982–2000 гг. рождения, а поколение Z — старше 2001 г. [2, с. 18]. В рамках данной статьи будет сделан акцент на поколение миллениалов, так как поколение Z на данный момент только выходит на рынок труда, поэтому их поведение на рынке является трудно прогнозируемым.

Для поиска путей решения проблемы низкой лояльности миллениалов к компаниям-работодателям необходимо упомянуть о важ-

нейших характеристиках данного поколения. Многие исследователи отмечают чрезвычайную инфантильность миллениалов, которая проявляется в откладывании возраста вступления в брак, рождения детей, а также выхода на рынок труда. Многие представители поколения устраиваются на первую работу лишь после окончания высшего учебного заведения — после бакалавриата в 22 года и после магистратуры в 24 года. Среди возможных причин данного явления можно назвать — появившиеся возможности получения высшего образования, высокую учебную нагрузку и отсутствие мотивации к получению раннего трудового опыта.

Несмотря на то что представители поколения по сравнению с предыдущими поколениями гораздо позже выходят на рынок труда, они нацелены на получение быстрого материального успеха и поисков путей его достижения, чем объясняется и их склонность к частой смене компаний-работодателей и видов деятельности [2, с. 19–20].

В связи с вышеперечисленными тенденциями автором статьи был поставлен следующий исследовательский вопрос: как повысить лояльность миллениалов в международных компаниях? Для решения данной проблемы автор предполагает использование компетентностного подхода.

В первой части статьи рассмотрены некоторые важные характеристики поведения молодых специалистов на рынке.

Во второй части статьи приведены краткий обзор исследований по сходной тематике, методы исследования, а также даны определения основных терминов, рассматриваемых в данной статье: «лояльность», «компетенции», «производительность», «лидерство».

В третьей части статьи проанализированы результаты исследований современных авторов на тему взаимосвязи развития компетенций и уровня лояльности сотрудников, определена наиболее подходящая модель для применения в российских условиях.

В четвертой, заключительной части статьи, сделаны выводы, а также предложены мероприятия по увеличению лояльности молодых специалистов в крупных международных компаниях.

Теоретико-методологическая база исследования

Для формирования понятийного аппарата рассмотрим различные подходы к определению терминов «лидерство», «компетентность», «лояльность», «производительность», на которые опирались зарубежные исследователи при разработке моделей взаимосвязи

развития компетенций сотрудников и повышения уровня лояльности.

Н. М. Суармиати, И. В. Суяна и И. К. С. Сапта в своей работе определили лидерство как возможность повлиять на подчиненных, чтобы они ответственно подходили к своим обязанностям и достижению общекорпоративных целей [3, с. 20619].

В работе В. Риваи, Е. Й. Сагала «Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan» компетентность определяется как желание воздействовать на других и способность влиять на других посредством убеждения и стратегий влияния [4, с. 308]. Согласно работе С. Сиагиана «Administrasi Pembangunan», компетентность — это основная характеристика сотрудника, позволяющая добиться превосходных результатов при выполнении конкретной работы, роли или ситуации [5, с. 70]. Н. М. Суармиати, И. В. Суяна и И. К. С. Сапта в работе «Effect of Leadership and Competency to Employee Performance Employee Loyalty Dimedization (Study on Sector Lighting and Sound System Denpasar)» считают, что компетентность показывает важнейшие профессиональные навыки или знания, которые способствуют достижению целей организации [3, р. 20619].

Под лояльностью С. Сиаганян в работе «Administrasi Pembangunan» понимал тенденцию сотрудников не переходить в другую компанию [5, с. 57]. Согласно работе «Manajemen Sumber Daya Manusia» М. С. П. Хасибуана лояльность выражается в готовности сотрудников поддерживать и защищать организацию внутри и вне работы [6, р. 95].

В. Риваи в работе «Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik» подразумевал под производительностью степень выполнения человеком поставленных задач за определенный период, в сравнении с такими параметрами, как стандарты работы, определенные цели, установленные критерии эффективности [7, с. 16]. По Р. Мэтису и Дж. Джексону в работе «Manajemen Sumber Daya Manusia» производительность сотрудников означает деятельность, осуществляемую сотрудниками, с учетом влияния мотивации, полученной поддержки, наличием рабочих задач и отношениями сотрудников с компанией [8, с. 190]. Н. М. Суармиати, И. В. Суяна и И. К. С. Сапта в работе «Effect of Leadership and Competency to Employee Performance Employee Loyalty Dimedization (Study on Sector Lighting and Sound System Denpasar)» определяли производительность как организационное поведение, связанное с производством товаров и услуг, а информация о производительности

становится базой для оценки степени соответствия текущей производительности организационным целям [3, р. 20620].

В рамках данной статьи будут использованы следующие определения:

- лидерство — это возможность повлиять на подчиненных, чтобы они ответственно подходили к своим обязанностям и достижению общекорпоративных целей (Н. М. Суармиати, И. В. Суяна и И. К. С. Сапта) [3, р. 20619];
- компетентность показывает важнейшие профессиональные навыки или знания, которые способствуют достижению целей организации (Н. М. Суармиати, И. В. Суяна и И. К. С. Сапта) [3, р. 20619];
- лояльность — готовность сотрудников поддерживать и защищать организацию внутри и вне работы (М. С. П. Хасибуан) [6, р. 95];
- производительность — это степень выполнения человеком поставленных задач за определенный период в сравнении с такими параметрами, как стандарты работы, определенные цели, установленные критерии эффективности (В. Риваи) [7, р. 16].

В данном исследовании будут рассмотрены работы зарубежных авторов, исследовавших лидерство, обмен знаниями и компетентность, на которых опирались авторы приведенных ниже моделей.

Стоит отметить, что лидерство в работах многих авторов предполагает изучение таких традиционных аспектов, как, например, стили лидерства (С. Х. Хан, Г. Сео, С. В. Ёон и Д. Ё. Ёон [9, р. 132]). Однако перед авторами неизбежно встали такие исследовательские вопросы, как: каковы требуемые качества и навыки компетентных лидеров? и каковы результаты лидерских компетенций? — что привело к появлению отдельных работ, связанных с новой проблематикой. Например, в своей работе «A model of hospitality leadership competency for frontline and director-level managers: Which competencies matter more?» Ц. Шум, А. Гатлинг и С. Шоемакер рассматривали лидерские компетенции и их влияние на персонал организации [10, р. 59]. Ё.-К. Лее, С. Ким, М. Х. Сон и Д.-Й. Лее в работе «Do emotions play a mediating role in the relationship between owner leadership styles and manager customer orientation, and performance in service environment?» доказали решающую роль лидера в формировании рабочей среды и влиянии на производительность персонала [11, р. 945]. Р. Е. Боятзис и Ф. Ратти в работе «Emotional, social and cognitive intelligence competencies distinguishing effective Italian managers and lead-

ers in a private company and cooperatives» выделили три вида наиболее важных для лидера компетенций: когнитивные, эмоциональные и социальные [12, p. 830]. А. Сенгупта, Д. Венкатеш и А. К. Синха в работе «Developing performance-linked competency model: A tool for competitive advantage» высказали идею о том, что компетентность лидера стоит рассматривать в трех разных аспектах: личность, работа и роль [13, p. 110].

Л. Размерита, К. Кирчнер и П. Ниелсен в своей работе 2016 г. «What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication» вновь доказали роль обмена знаниями в повышении производительности труда и организационного успеха [14, p. 1230]. В 2018 г. М. С. Рахман, М. Маннан, М. А. Хоссаин, М. Х. Заман и Х. Хассан в своей работе «Tacit knowledge-sharing behavior among the academic staff: Trust, self-efficacy, motivation and Big Five personality traits embedded model» призвали к необходимости исследовать роль менеджеров / лидеров в создании и формировании среды обмена знаниями [15, p. 765]. Также Ц. Л. Ванг и П. К. Ахмед в работе «Structure and structural dimensions for knowledge based organizations» выделили несколько условий для более эффективного обмена знаниями: организационная среда и управленческая политика [16, p. 55]. Ы. С. Хсу в своей работе «Knowledge transfer between expatriates and host country nationals: A social capital perspective» также отметил ряд важнейших характеристик организации, поощряющей обмен знаниями: доверие, сочувствие, открытость к обмену знаниями и доступность помощи [17, p. 34]. А. П. Сривастава и Ы. Йоши «Examining the role of technology leadership on knowledge sharing behavior» доказали, что лидерство, ориентированное на технологии, облегчает обмен знаниями между сотрудниками [18, p. 15]. А С. Лее, Й.-Г. Парк и Й. & Лее в своей работе «Explaining knowledge sharing with social capital theory in information systems development projects» писали о том, что уровень компетентности сотрудников в сфере бизнеса и технологий положительно связан с обменом знаниями [19, с. 885]. К. Е. Свейбы в работе «Disabling the context for knowledge work: The role of managers behaviours» выделил факторы, препятствующие обмену знаниями: поведение руководства (например, сопротивление изменениям) и организационный контекст [20, с. 1640]. И также ряд исследователей Тсаи Ц.-Ы., Хорнг Й.-С., Ц.-Х. Лиу и Д.-Ц. Ху в работе «Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations» высказывались о том,

что участие сотрудников в обмене знаниями приводит к повышению лояльности персонала к организации [21, р. 30].

Социальный капитал также положительно влияет на производительность как всей организации, так и отдельного сотрудника в целом. С. Е. Сеиберт, М. Л. Краймер и Р. Ц. Лиден в своей работе «A social capital theory of career Success» исследовали взаимосвязь социального капитала и преимуществ продвижения по службе и пришли к удивительному выводу о том, что сотрудники с наибольшим числом контактов на верхних уровнях власти имели расширенный доступ к корпоративной информации, что положительно влияло на рост их заработной платы и продвижение по карьерной лестнице [22, р. 220]. Ряд исследователей (например, Й. Хан и А. Ховав в работе «Dimensionality of social capital and organizational citizenship behavior in information systems project teams») доказали, что социальный капитал и качество отношений между членами группы положительно влияют на обмен знаниями [23, р. 224].

В ходе данного исследования будут использоваться следующие методы теоретического познания: анализ, объяснение, обобщение, абстрагирование, индукция, сравнительный анализ, моделирование, экстраполяция.

Взаимосвязь компетенций и уровня лояльности сотрудников

В последние годы с ростом популярности применения компетентностного подхода в различных отраслях экономики повысился интерес к проблематике влияния развития компетенций на сотрудников (в частности, на их производительность и лояльность к организации). Возможность влияния на уровень лояльности сотрудников через развитие их компетенций могло бы стать решением проблемы низкой лояльности миллениалов в международных компаниях. Во-первых, международные компании ассоциируются с материальным вознаграждением и использованием передовых методов и инструментов для работы с персоналом, что отвечает запросам миллениалов в достижении быстрого материального успеха. Во-вторых, многие миллениалы стремятся не к получению определенных знаний и навыков в профессиональной области, а именно к развитию собственных компетенций (особенно hard-skills), которые помогут в решении любых рабочих задач. В-третьих, можно предположить, что в поиске путей достижения материального успеха миллениалы меняют не только

компаний-работодателей, но и сферы своей деятельности, поэтому миллениалы стремятся также и к развитию своих собственных soft-skills. В-четвертых, на данный момент в период существования парадигмы постоянного обучения именно компании, которые заботятся о всестороннем развитии и обучении своих сотрудников способствуют формированию положительного образа компании-работодателя как для внешних, так и для внутренних кандидатов и продвижению HR-бренда компании. Таким образом, можно сделать вывод, что повышение лояльности сотрудников-миллениалов через развитие их компетенций может не только решить проблему низкой лояльности к компании-работодателю среди представителей данного поколения, но и также способствовать повышению конкурентоспособности бренда работодателя компании.

Однако проблема влияния на уровень лояльности сотрудников через развитие их компетенций является малоизученной в отечественной литературе, поэтому обратимся к зарубежному опыту и рассмотрим два практических исследования и предложенные авторами модели взаимосвязи компетенций сотрудников и уровня их лояльности.

Н. М. Суармиати, И. В. Суяна и И. К. С. Сапта в 2018 г. провели количественное исследование путем организации опроса персонала в компании Sector Lighting & Sound System Denpasar, специализирующейся на производстве и продаже светового и звукотехнического оборудования на территории Индонезии. В ходе исследования принял участие весь персонал данной компании. Величина выборки составила 45 человек [3, с. 20620].

В исследовании авторами были сформулированы следующие гипотезы:

- лидерство оказывает влияние на производительность труда сотрудников ;
- компетентность влияет на производительность труда;
- компетентность сотрудников оказывает влияние на уровень их лояльности к компании-работодателю;
- лояльность сотрудников влияет на их производительность;
- лидерство, опосредованное лояльностью персонала, оказывает влияние на производительность сотрудников;
- компетенции сотрудников, опосредованные лояльностью персонала, влияют на производительность сотрудников [3, с. 20619].

В ходе проверки гипотез авторами было выведено несколько закономерностей. Рассмотрим их подробнее.

Лидерство оказывает влияние на лояльность персонала в организации. Авторами исследования была выведена следующая закономерность: чем выше уровень развития лидерских компетенций руководителей в организации, тем выше и уровень лояльности персонала компании [3, с.20624]. Скорее всего, это связано с тем, что руководители с развитыми лидерскими качествами не только выполняют функции контроля и администрирования рабочих процессов, но и также заинтересованы в создании благоприятных условий труда сотрудников, выстраивании внутренних коммуникаций для создания и поддержания благоприятного микроклимата в коллективе.

Также было установлено, что компетентность сотрудников оказывает положительное влияние на формирование их лояльности к компании-работодателю. Вторая выведенная авторами закономерность заключается в том, что чем выше уровень развития компетенций сотрудника, тем более лояльным к организации он становится [3, с.20624]. Это объясняется тем, что компетентные сотрудники быстро и качественно справляются со своими рабочими задачами, а также часто вносят новые инновационные решения, повышая их ценность для компании и способствуя созданию привлекательных условий работы. Сотрудник, осознавая свои личные инвестиции в достижение организационного успеха, а также организационные инвестиции в его развитие и благополучие, становится более лояльным к своей компании-работодателю.

По мнению исследователей Н.М.Суармиати, И.В.Суяна и И.К.С.Сапта, лидеры опосредованно влияют на производительность работников путем разработки и принятия важных управленческих решений [3, с.20625]. Принятие взвешенных управленческих решений формирует правильное направление работы сотрудников, а также способствует поиску и использованию новых инструментов и методов решения рабочих задач, что повышает скорость выполнения и объем выполненной работы.

Было подтверждено предположение о взаимосвязи компетентности сотрудника и его производительности [3, с.20625]. Высокий уровень развития профессиональных компетенций способствует более быстрому и качественному выполнению рабочих задач. Развитие личностно-деловых компетенций сотрудника способствует формированию его собственного подхода к поиску информации в разрозненных источниках, ее структурированию и анализу, решению поставленных задач, а также выстраиванию коммуникаций

с коллегами и непосредственным руководителем. В результате более высокий уровень развития как профессиональных, так и личностно-деловых компетенций сотрудника способствует более высокому уровню производительности сотрудников.

На повышение уровня производительности сотрудников организации оказывает влияние также формирование и поддержание высокого уровня лояльности персонала. Более лояльные к компании-работодателю сотрудники отмечали свою неготовность к переезду и смене места трудовой деятельности, а также наличие собственной гордости за свои личные инвестиции в достижение внутриорганизационного успеха [3, с.20625] и понимание степени своей ответственности за вклад в выполнение общей работы. Данный феномен способствует формированию положительного образа организации в глазах сотрудников путем обеспечения благоприятных условий труда, а также возможностей для карьерного и профессионального развития, что влияет на формирование у сотрудников внутренних обязательств перед компанией. Авторы исследования также обратили внимание на то, что высокий уровень лояльности сотрудников способствует созданию атмосферы честности и доверия, а также осознанию важности развития собственных профессиональных компетенций для повышения уровня производительности и достижения внутриорганизационного успеха.

Была также подтверждена гипотеза о том, что высокий уровень развития компетенций через соответствующий уровень лояльности влияет на производительность персонала [3, с.20626]. Сотрудники, обладающие высоким уровнем развития компетенций и высоким уровнем лояльности, заинтересованы в увеличении своего вклада во внутриорганизационный успех, поэтому стараются повышать производительность своего труда.

Разработанная авторами статьи модель представлена на рис. 1.

Данная модель отражает связующую роль лояльности между компетенциями и производительностью труда. Модель может использоваться при разработке соответствующих управленческих решений.

На данный момент для принятия решения о применении предложенной модели в реальной компании с целью поднятия уровня лояльности сотрудников-миллениалов не хватает данных. Во-первых, в исследовании отсутствует половозрастная структура респондентов, что не позволяет сделать выводы о доле представителей поколения миллениалов в выборке и, следовательно, корректности

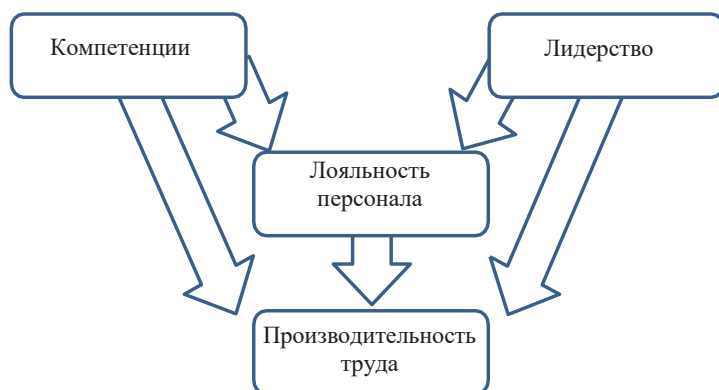


Рис. 1. Модель взаимосвязи производительности труда с компетенциями и лидерством через лояльность

ее применения. Во-вторых, слишком маленький размер выборки в 45 человек не позволяет экстраполировать данный опыт на другие организации и страны. Проверка корректности данной модели для сотрудников-миллениалов в международных компаниях требует дополнительного исследования.

Е. Свансон, С. Ким, С.-М. Лее, Й.-Й. Янг и Ы.-К. Лее исследовали восприятие лидера в гостиничной индустрии и влияние уровня развития его компетенций на обмен знаниями в компании и производительность труда сотрудников. В рамках их исследования был проведен опрос сотрудников 16 пятизвездочных отелей на территории Южной Кореи. 76,2 % респондентов входили в возрастную категорию от 18 до 39 лет [24, р. 91], что, согласно классификации, предложенной В. А. Радаевым, соответствует именно возрасту миллениалов.

Основываясь на результатах предыдущих исследований по данной тематике, авторы воспользовались подходом, подразумевающим наличие у лидера всего лишь двух видов компетенций: личностных и профессиональных.

Авторами были выделены следующие гипотезы:

- личностные компетенции руководителя положительно повлияют на обмен знаниями между сотрудниками;
- профессиональные компетенции руководителя, связанные с работой, положительно влияют на обмен знаниями между сотрудниками;
- личностные компетенции руководителя положительно повлияют на производительность труда сотрудников;

- профессиональные компетенции руководителя положительно влияют на производительность труда сотрудников;
- обмен знаниями положительно влияет на производительность труда сотрудников;
- обмен знаниями положительно скажется на лояльности сотрудников;
- производительность сотрудников положительно скажется на лояльности сотрудников [24, р. 90–91].

В ходе анализа анкет было доказано, что и личностные, и профессиональные компетенции для лидера являются значительными и взаимодополняющими. Личностные компетенции напрямую связаны с обменом знаниями, однако не оказывают воздействия на производительность сотрудников, что опровергает раннее высказанную третью гипотезу. Однако развитие профессиональных лидерских компетенций может положительно повлиять на производительность труда сотрудников, но не оказать влияния на обмен знаниями, что опровергает раннее высказанную исследователями гипотезу [24, р. 93–94]. Данный феномен объясняется авторами с точки зрения принципа соответствия ресурса, когда полученный результат обязательно соответствует используемым ресурсам (в качестве ресурсов подразумевались лидерские компетенции). Значит, использование личностных лидерских компетенции приведет к поддержанию благоприятной среды и стимулированию обменом знаниями, а следовательно, и к повышению компетентности сотрудников. Повышение производительности персонала опосредовано использованием профессиональных лидерских компетенций при принятии правильных управленческих решений.

В ходе исследования также была доказана взаимозависимость между обменом знаниями и производительностью труда, и лояльностью самих сотрудников. Полученные результаты трактовались с точки зрения теории социального обмена: сотрудники, получающие все необходимые знания (или интеллектуальные блага) могут чувствовать себя обязанными организации, поэтому не только успешно справляются со своими должностными обязанностями, но и проявляют лояльность по отношению к данной организации [24, р. 94–95].

Полученные авторами исследования результаты представлены на рис. 2.

Представленная на рис. 2 модель отражает взаимосвязь между лояльностью персонала и лидерскими компетенциями через обмен знаниями и производительность труда. Данная модель может ис-



Рис. 2. Модель взаимосвязи лояльности и лидерских компетенций

пользоваться HR-специалистами для разработки программы повышения лояльности персонала.

По мнению автора данной статьи, перспективы применения модели, предложенной исследователями Е.Свансон, С.Ким, С.-М.Лее, Й.-Й.Янг, Ы.-К.Лее, хорошие. Несмотря на то что опрос проводился среди представителей всех поколений, большую часть респондентов представили именно миллениалы, что позволяет сделать вывод о том, что установленные закономерности характерны для данной группы представителей миллениалов. Однако сравнительно малый размер выборки не позволяет экстраполировать полученные результаты на представителей миллениалов. Возможности применения данной модели для решения проблемы низкой лояльности сотрудников-миллениалов в международных компаниях требуют дополнительного исследования.

Однако при выборе моделей взаимосвязи развития компетенций и уровня их лояльности необходимо учитывать, что данные исследования были проведены в азиатских странах со своими управленческими традициями и развитой организационной культурой, поэтому не все представленные модели могут быть неприменимы в России.

Для выявления наиболее подходящей в российских условиях модели путем сравнения национальных культур в Индонезии, Южной Корее и России были проанализированы оценки каждой страны по каждому из выделенных Г.Хофштеде параметров [25], представленных на рис. 3.

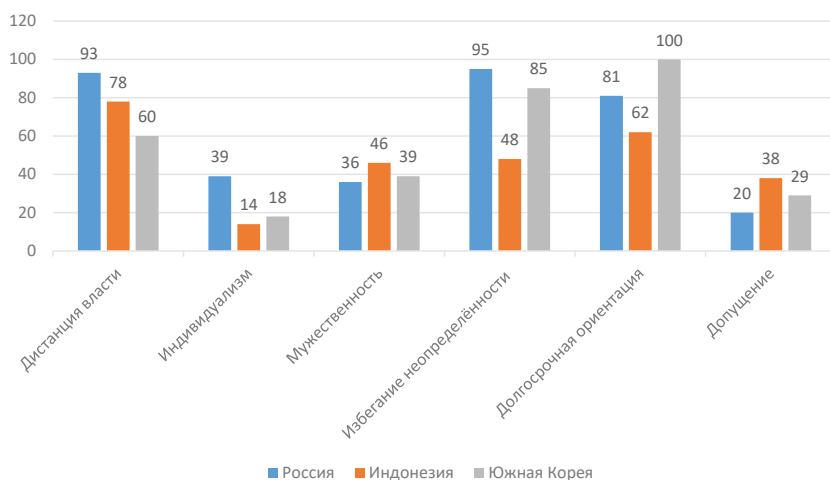


Рис. 3. Показатели национальных культур для Индонезии, России и Южной Кореи, выделенные Г. Хофштеде
Источник: [25].

При анализе приведенной диаграммы можно отметить, что в России, в отличие от Индонезии и Кореи, довольно высокая оценка по показателю индивидуализм — 39. Значит, сотрудники в России склонны к самостоятельному выполнению работы, в отличие от сотрудников в Индонезии и Южной Корее, где оценки по данному показателю почти в два раза ниже (14 и 18 соответственно).

Россия также имеет наиболее высокую оценку среди представленных стран по дистанции власти — 93. Менеджеры в России стремятся к единоличному принятию решений, формальному учету мнения персонала и постоянному контролю их действий, что приводит к слабому развитию этики в коллективе и возникновению атмосферы недоверия. Наиболее приближенную оценку к российской имеет Индонезия — 78, в то время как Южная Корея — всего 60.

По показателю мужественности культуры все представленные страны имеют схожую низкую оценку: у Индонезии — 46, у Южной Кореи — 39 и у России — 36. Соответственно, в организациях данных стран принято жесткое социальное поведение, регламентируемое принятыми социальными нормами.

Наиболее высокую оценку по степени неприятия неопределенности получает Россия — 95. Следовательно, сотрудники российских компаний демонстрируют высокий уровень стресса, преимущественно в рабочих ситуациях, в состоянии неопределенности, а так-

же склонны беспокоиться за свое будущее. Работники не склонны к принятию рискованных решений, а также имеют страхи перед совершением ошибок при выполнении рабочих задач. Довольно близкую оценку по данному показателю имеет Южная Корея — 85, тогда как Индонезия имеет среднюю оценку по данному показателю — 48.

Долгосрочную ориентацию демонстрируют сотрудники организаций в Южной Корее — 100, тогда как сотрудники России имеют чуть более низкую оценку — 81. Индонезия по данному показателю также имеет среднюю оценку — 61.

Подводя итог, можно сделать вывод, что в большинстве случаев наиболее близкими с российскими с показателями (по мужественности, степени принятия неопределённости и долгосрочной ориентации) обладает Южная Корея. Соответственно, использование модели взаимосвязи лояльности и компетенций, апробированной в Южной Корее, может дать более надежные результаты в России.

Таким образом, на основании приведенного материала можно предположить, что использование модели, предложенной исследователями Южной Кореи Е. Свансон, С. Ким, С.-М. Лее, Й.-Й. Янг, Ы.-К. Лее, в международных организациях при условии проведения дополнительных исследований может решить проблему низкой лояльности сотрудников-миллениалов, так как данная модель была получена в результате исследования значительной группы сотрудников-миллениалов, обладающих сходными с российскими культурными характеристиками.

Выводы

В результате проведенного анализа была выдвинута гипотеза, что повышение уровня лояльности сотрудников-миллениалов в международных компаниях возможно через развитие лидерских качеств руководителя, стимулирование им создания и поддержания атмосферы доверия и обмена знанием и воздействие профессиональных компетенций лидера на производительность труда, согласно модели, предложенной исследователями Е. Свансон, С. Ким, С.-М. Лее, Й.-Й. Янг, Ы.-К. Лее.

В случае применения данного подхода возможно внедрение следующих HR-решений:

- внедрение и совершенствование уже предложенной модели компетенций в компании;
- создание и распространение среди сотрудников организации обучающих материалов, изданий, пособий;

- применение новых обучающих техник и технологий (например, геймификации);
- создание обучающей системы руководителей (в том числе и будущих руководителей) и их комплексное развитие (как личностных, так и профессиональных компетенций)
- стимулирование сотрудников к обмену опытом через проведение внутриорганизационных встреч и неформальных мероприятий;
- проведение серии мероприятий с привлечением экспертов;
- создание и внедрение системы менторства и наставничества для молодых сотрудников;
- проведение неформальных встреч с руководителем подразделения с возможностью не только рабочих задач, но и перспектив развития сотрудника в организации;
- расширение возможностей участия молодых специалистов в крупных международных событиях;
- проведение внутриорганизационных кейс-чемпионатов с целью стимулирования развития компетенций персонала, а также возможности демонстрации высокого потенциала молодых сотрудников;
- внедрение новых элементов организационной культуры, стимулирующих и поддерживающих обмен знаниями.

Данные HR-мероприятия, по мнению автора, могут помочь в решении проблемы низкой лояльности миллениалов в международных компаниях, обладающих сходными характеристиками организационной культуры, так как они учитывают и национальные внутриорганизационные особенности, и высокий уровень амбиций и притязаний миллениалов, стремящихся к быстрому материальному успеху.

Литература

1. Deloitte Millennial Survey 2020 // Deloitte. 2020. URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/about-deloitte/articles/millennial-survey-2020.html> (дата обращения: 20.03.2021).
2. Радаев В. А. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ // Социологические исследования. 2018. № 3. С. 15–33.
3. Suarmiati N. M., Sujana I. W., Sapta I. K. S. Effect of Leadership and Competency to Employee Performance Employee Loyalty Dimedization (Study on Sector Lighting and Sound System Denpasar) // International Journal of Contemporary Research and Review. 2018. Vol. 9, no. 03. P. 20618–20627.

4. *Rivai V., Sagala E. J.* Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009. 1088 p.
5. *Siagian S.* Administrasi Pembangunan. Jakarta: Bumi Aksara, 2005. 212 p.
6. *Hasibuan M. S. P.* Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2011. 273 p.
7. *Rivai V.* Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005. 1138 p.
8. *Mathis R., Jackson J.* Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat, 2011. 558 p.
9. *Han S. H., Seo G., Yoon S. W., Yoon D. Y.* Transformational leadership and knowledge sharing: Mediating roles of employee's empowerment, commitment, and citizenship behaviors // *Journal of Workplace Learning*. 2016. Vol. 28, no. 3. P. 130–149.
10. *Shum C., Gatling A., Shoemaker S.* A model of hospitality leadership competency for frontline and director-level managers: Which competencies matter more? // *International Journal of Hospitality Management*. 2018. No. 74. P. 57–66.
11. *Lee Y.-K., Kim S., Son M. H., Lee D.-J.* Do emotions play a mediating role in the relationship between owner leadership styles and manager customer orientation, and performance in service environment? // *International Journal of Hospitality Management*. 2011. Vol. 30, no. 4. P. 942–952.
12. *Boyatzis R. E., Ratti F.* Emotional, social and cognitive intelligence competencies distinguishing effective Italian managers and leaders in a private company and cooperatives // *The Journal of Management Development*. 2009. Vol. 28, no. 9. P. 821–838.
13. *Sengupta A., Venkatesh D., Sinha A. K.* Developing performance-linked competency model: A tool for competitive advantage // *International Journal of Organizational Analysis*. 2013. Vol. 21, no. 4. P. 504–527.
14. *Razmerita L., Kirchner K., Nielsen P.* What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication // *Journal of Knowledge Management*. 2016. Vol. 20, no. 6. P. 1225–1246.
15. *Rahman M. S., Mannan M., Hossain M. A., Zaman M. H., Hassan H.* Tacit knowledge-sharing behavior among the academic staff: Trust, self-efficacy, motivation and Big Five personality traits embedded model // *International Journal of Educational Management*. 2018. Vol. 32, no. 5. P. 761–782.
16. *Wang C. L., Ahmed P. K.* Structure and structural dimensions for knowledge based organizations // *Measuring Business Excellence*. 2003. Vol. 7, no. 1. P. 51–62.
17. *Hsu Y.-S.* Knowledge transfer between expatriates and host country nationals: A social capital perspective: doctoral dissertation. Milwaukee: The University of Wisconsin, 2012. 196 p.
18. *Srivastava A. P., Joshi Y.* Examining the role of technology leadership on knowledge sharing behavior // *International Journal of Knowledge Management*. 2018. Vol. 14, no. 4. P. 13–29.
19. *Lee S., Park J.-G., Lee J.* Explaining knowledge sharing with social capital theory in information systems development projects // *Industrial Management & Data Systems*. 2015. Vol. 115, no. 5. P. 883–900.

20. *Sveiby K.E.* Disabling the context for knowledge work: The role of managers behaviours // *Management Decision*. 2007. Vol. 45, no. 10. P.1636–1655.
21. *Tsai C.-Y., Horng J.-S., Liu C.-H., Hu D.-C.* Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations // *International Journal of Hospitality Management*. 2015. No. 46. P.26–35.
22. *Seibert S.E., Kraimer M.L., Liden R.C.* A social capital theory of career Success // *Academy of Management Journal*. 2001. Vol. 44, no. 2. P.219–237.
23. *Han J., Hovav A.* Dimensionality of social capital and organizational citizenship behavior in information systems project teams // *Journal of Computer Information Systems*. 2016. Vol. 56, no. 3. P.218–227.
24. *Swanson E., Kim S., Lee S.-M., Yang J.-J., Lee Y.-K.* The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory // *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 2020. No. 42. P.88–96.
25. Compare countries // *Hofstede Insights*. URL: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/indonesia,russia,south-korea/> (дата обращения: 15.02.2021).

Контактная информация:

C. E. Семунина — студентка 1-го курса магистратуры; sveta.semunina@yandex.ru

OPPORTUNITIES TO INCREASE MILLENNIAL LOYALTY IN INTERNATIONAL COMPETENCY-BASED ORGANIZATIONS

S. E. Semunina

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

This article focused on competence approach application for increasing millennials in international organizations loyalty level. Key features for millennials labour motivation determination are described. The millennials low loyalty level possible reason is proposed. Foreign models of the relationship between competencies and employee loyalty from Indonesia and South Korea are analyzed. The national organizational cultures in Russia, Indonesia and South America are compared by data from G. Hofstede. The optimal model for application in Russia is chosen. HR-solutions for increasing millennials in international organizations are suggested.

Keywords: loyalty, competencies, national organizational culture, millennials.

Author's information:

S. E. Semunina — 1st year Master student; sveta.semunina@yandex.ru

ЧАСТЬ 2. РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ В РОССИИ

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ РЕГИОНЫ РОССИИ ДЛЯ НАЧАЛА КАРЬЕРЫ: КЛАСТЕРНЫЙ АНАЛИЗ

А. Е. Соловьев

О. А. Белоглазова

Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского,
Российская Федерация, 603022, Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23

Проблема выхода молодежи на рынок труда является одной из главных социальных проблем в России. В условиях цифровизации молодые специалисты обладают актуальными знаниями и навыками, способными оказать влияние на развитие национальной экономики. Для их реализации необходимо создать комфортные условия выхода на рынок труда, в частности на региональном уровне. Качественное образование, достойная заработная плата, возможность трудоустройства — факторы, формирующие конкурентную привлекательность региона для молодежной миграции. В статье с помощью искусственной нейронной сети проведен кластерный анализ с целью определить конкурентоспособность субъектов России с точки зрения их привлекательности для молодых специалистов. В статье выделены как наиболее перспективные для начала карьеры регионы, так и регионы-аутсайдеры.

Ключевые слова: рынок труда, молодежь, регионы России, кластеризация, нейронные сети.

Введение

Современные тенденции, такие как цифровизация, рост автоматизированных и роботизированных производств, а также демографическая ситуация способствуют трансформации рынка труда в России. Эти факторы затрагивают все слои населения, но наиболее чувствительным к ним является молодежь. Предполагается, что именно молодое поколение должно стать тем драйвером роста для экономики, которого сейчас так не хватает. Оно обладает большим запасом знаний, полно энтузиазма и готово стать двигателем развития

России. Для этого необходимо создать для него комфортные условия выхода на рынок труда, в частности на региональном уровне, что позволит молодежи максимально раскрывать свой профессиональный потенциал. Так как в некоторых регионах сложились недостаточно комфортные условия для выхода на рынок труда, происходит отток молодых специалистов в более привлекательные регионы, такие как Москва или Санкт-Петербург. Между субъектами РФ возникает конкуренция за привлечение молодежи на региональный рынок труда.

В 2019 г. принята «Национальная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года» [1], целями которой провозглашены обеспечение национальных интересов и реализация стратегических национальных приоритетов за счет использования передовых технологий. Искусственный интеллект используется во многих сферах, например в промышленности, сельском хозяйстве, здравоохранении, финансах, а также в сфере труда. В работе Т. Д. Карминской и др. [2] решается проблема эффективности системы управления региональным рынком труда с помощью технологий искусственного интеллекта, в частности нейронных сетей, и проведен кластерный анализ отраслей экономики в регионе, а также построен прогноз численности занятых. В работе А. Н. Тарасовой [3] вопрос о взаимодействии субъектов рынка труда и образовательных услуг также решается с помощью нейросетевого моделирования. В результате исследования выявлена связь между показателями эффективности работы вуза и трудоустройством выпускников. Обзор источников показывает, что такие технологии, как искусственный интеллект и нейронные сети, широко используются для решения задач по исследованию трудовой сферы. В связи с этим целью статьи является выявление наиболее перспективных регионов для начала карьеры на основе анализа с использованием технологий искусственного интеллекта конкурентоспособности субъектов РФ с точки зрения их привлекательности для молодежи.

Методика исследования

Кластерный анализ проведен с помощью искусственной нейронной сети (ИНС) — самоорганизующиеся карты Кохонена (далее — СОК) [4]. С помощью данного вида ИНС решаются задачи кластеризации, имеется возможность проецировать многомерное пространство в пространство с более низким размером, восстанавливать пропуск данных, а также выявлять и анализировать закономерности

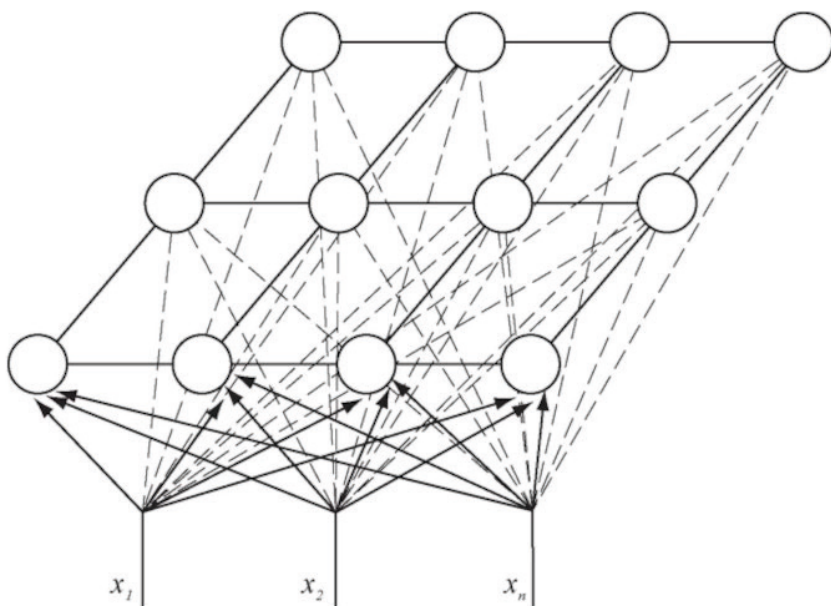


Рис. 1. Структура самоорганизующейся карты Кохонена

между факторами. Данный метод отличается быстродействием и предоставляет возможность получить более точный результат. Структура СОК рассмотрена подробнее на рис. 1. Как видно из графика, модель представляет собой векторы входных данных, которые в процесс обучения нейросети объединяются в кластеры, формируя тем самым так называемую топографическую карту. Это отличает данную СОК от других разновидностей нейронных сетей. Имеются только входной и выходной слои, скрытый же слой отсутствует. В связи с этим особое внимание уделяется формированию исходных данных, так как от них во многом зависит результат обучения. Элементы карты, как правило, располагаются в двухмерном пространстве.

В работе «Факторы повышения конкурентной привлекательности мегаполиса для молодежной миграции» [5] рассматриваются факторы, формирующие конкурентную привлекательность региона для молодежной миграции. В ходе исследования выяснено, что самыми важными факторами среди них являются:

- качество образования;
- наличие возможностей для прохождения практики и трудоустройства;

- возможность выбора среди большого количества вузов.
- В наименьшей степени на выбор молодых специалистов влияют:
- климатические условия;
- условия и стоимость проживания в городе;
- уровень общей городской культуры.

В статье А. В. Арбуз и О. С. Широколовой [6] также рассматриваются причины молодежной миграции из регионов. Одним из главных критериев выбора региона авторы отмечают возможность получения качественного образования. Зачастую студенты связывают с ним свое дальнейшее трудоустройство, уровень заработной платы, а следовательно, именно образование определяет качество их дальнейшей жизни.

Обзор рассмотренных источников подтверждает, что наиболее важными критериями выбора региона для старта карьеры являются качество образования и возможность найти достойную и высокооплачиваемую работу.

Анализ привлекательности регионов РФ для начала карьеры

Для проведения анализа авторы статьи использовали данные с сайта hh.ru [7]. Это общедоступная платформа, на которой можно найти актуальные данные о ситуации на рынке труда, а также сузить объект поиска до профессиональной области. В нашем случае выбрана профобласть «Начало карьеры, студенты». Данные взяты с февраля 2020 г. по февраль 2021 г.

В качестве показателей, используемых для оценки конкурентоспособности регионов в сфере трудоустройства молодежи, выбраны следующие:

- x_1 — hh.индекс в профессиональных областях;
- x_2 — динамика вакансий в профессиональных областях;
- x_3 — динамика резюме в профессиональных областях;
- x_4 — средняя предлагаемая зарплата специалиста в регионе;
- x_5 — самостоятельные образовательные организации, всего;
- x_6 — численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования (бакалавриата, специалитета, магистратуры) на 10 000 человек населения.

«hh.индекс» показывает, сколько человек в данный момент претендует на одну вакансию в профессиональных областях. То есть чем выше индекс, тем выше конкуренция среди соискателей в этой сфе-

ре. По нашему мнению, это важный показатель конкуренции среди молодежи за рабочее место. Он отражает вероятность трудоустройства выпускников высших и средних учебных заведений. «Динамика вакансий» показывает, как изменилось общее количество вакансий в профобласти за отчетный период. В целом же она демонстрирует тенденции спроса на труд молодежи на рынке. «Динамика резюме» позволяет оценить предложение на рынке труда молодых специалистов. «Средняя предлагаемая зарплата специалиста в регионе» — один из тех факторов, которые студенты называют приоритетным. Качество образования в нашей работе оценивается с помощью двух показателей — «количество самостоятельных образовательных организаций», так как для молодого поколения принципиально важно иметь альтернативные варианты, а также «численность студентов на 10 000 человек населения» в регионе, которая отражает спрос на учебные заведения.

В ходе кластерного анализа с применением СОК 85 субъектов РФ были разделены на пять групп: «Лидеры», «Выше среднего», «Средние», «Ниже среднего», «Аутсайдеры». Топографическая карта, получившаяся в ходе моделирования, представлена на рис. 2.

Разбиение на пять групп выбрано из расчета на то, что будут определены лучшие и худшие регионы с точки зрения конкурентной привлекательности для молодежи, а также субъекты РФ, находящиеся в так называемом промежуточном положении. Каждым цветом на рисунке выделен отдельный кластер. Средние значения всех исследуемых показателей по пяти кластерам отражены в табл. 1.

Таблица 1. Средние значения исследуемых показателей по кластерам

Показатель Название кластера	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
	«Лидеры»	6,8	51,9	20,6	61 066	21,3
«Выше среднего»	5,4	117,4	12,6	43 252	11,3	68 119
«Средние»	9,0	99,4	22,4	42 255	7,0	47 065
«Ниже среднего»	4,4	163,6	20,7	40 156	4,6	27 434
«Аутсайдеры»	13,5	49,6	44,6	50 824	5,1	29 114

В кластере «Лидеры» находятся лучшие регионы с точки зрения исследуемых показателей. Как видно из табл. 1, в данном кластере

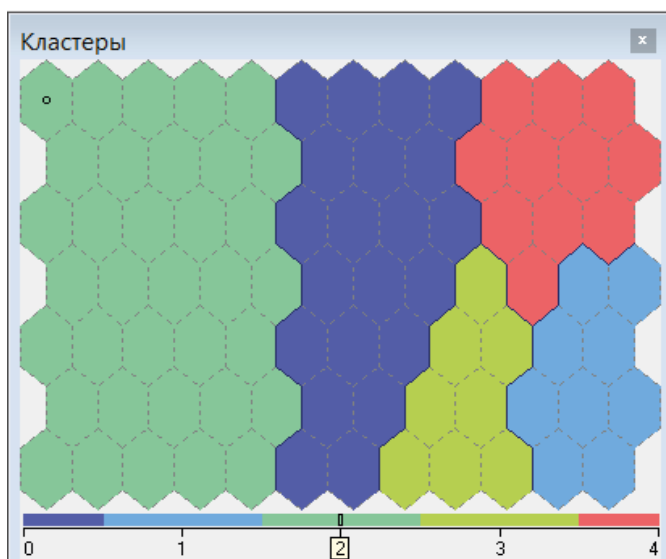


Рис. 2. Топографическая карта самоорганизующейся карты Кохонена

средний уровень «hh.индекса», самая большая предлагаемая заработная плата, большое количество самостоятельных образовательных организаций. В состав данного кластера входят 11 субъектов РФ: г. Москва, г. Санкт-Петербург, Ненецкий автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ, Камчатский край, Ямало-Ненецкий автономный округ, Приморский край, Хабаровский край, Амурская область, Магаданская область и Чукотский автономный округ.

Кластер «Выше среднего» отличается относительно невысоким уровнем «hh.индекса», а общее количество вакансий в среднем за год выросло на 117% [7]. По предлагаемой заработной плате кластер не выделяется среди других, однако занимает второе место по количеству самостоятельных образовательных организаций и численности студентов. Таким образом, регионы данного кластера не дотягивают до «Лидеров» всего по одному показателю — заработная плата. В данный кластер попали следующие субъекты РФ: Воронежская область, Московская область, Республика Коми, Архангельская область, Мурманская область, Краснодарский край, Волгоградская область, Ростовская область, г. Севастополь, Республика Башкортостан, Чукотский автономный округ, Республика Татарстан, Нижегородская область, Оренбургская область, Свердловская область, Кемеровская область.

Кластер «Средние» можно охарактеризовать так: относительно высокий уровень «hh.индекса», что говорит о сильной конкуренции на рынке труда; предлагаемая заработная плата находится на среднем уровне и не сильно отличается от уровня зарплаты в кластере «Выше среднего». За год общее количество вакансий в регионах данного кластера выросло на 99,4%, а общее количество резюме — на 22,4% [7]. По числу самостоятельных образовательных организаций и количеству студентов кластер находится на уровне конкурентов. Можно сделать вывод о том, что основной проблемой регионов данного кластера является высокий уровень конкуренции на рынке труда. К данному кластеру относятся такие субъекты РФ, как Калининградская область, Республика Крым, Тюменская область, Республика Северная Осетия — Алания, Красноярский край, Алтайский край, Новосибирская область, Омская область, Республика Бурятия и Томская область.

Самый большой по количеству субъектов (41) кластер «Ниже среднего». В него вошло 14 субъектов ЦФО, 5 — СЗФО, 7 — СКФО, 10 — ПФО, 2 — УФО, 3 — СФО. Здесь можно наблюдать самый низкий уровень «hh.индекса» среди всех групп, самый высокий рост общего количества вакансий, уровень предлагаемой заработной платы хоть и является низким по сравнению с другими группами, однако его отставание не существенно. Кластер проигрывает из-за относительно малого количества самостоятельных образовательных организаций и, как следствие, — низкой численности студентов. В составе кластера следующие субъекты РФ: Астраханская область, Республика Адыгея (Адыгея), Белгородская область, Республика Ингушетия, Брянская область, Республика Карелия, Владимирская область, Республика Калмыкия, Вологодская область, Республика Марий Эл, Еврейская автономная область, Республика Мордовия, Ивановская область, Республика Тыва, Калужская область, Республика Хакасия, Костромская область, Самарская область, Карачаево-Черкесская Республика, Саратовская область, Кабардино-Балкарская Республика, Смоленская область, Кировская область, Ставропольский край, Курганская область, Тамбовская область, Курская область, Тверская область, Липецкая область, Тульская область, Ленинградская область, Удмуртская Республика, Новгородская область, Ульяновская область, Орловская область, Челябинская область, Пензенская область, Чувашская Республика — Чувашия, Пермский край, Ярославская область и Псковская область.

И наконец, кластер «Аутсайдеры». Здесь самое высокое среди всех групп значение «hh.индекса», «динамика вакансий» же самая

низкая, чего нельзя сказать о «динамике резюме». Хотя кластер и находится на втором месте по уровню предлагаемой заработной платы, прослеживается еще одно слабое место — количество самостоятельных образовательных организаций и численность студентов. В составе кластера такие субъекты РФ, как Республика Дагестан, Чеченская Республика, Иркутская область, Республика Алтай, Республика Саха (Якутия), Забайкальский край и Сахалинская область.

Заключение

В ходе исследования выделено пять кластеров по степени конкурентной привлекательности регионов для трудоустройства молодежи. Самыми перспективными регионами для начала карьеры оказались: г. Москва, г. Санкт-Петербург, Ненецкий автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ, Камчатский край, Приморский край, Хабаровский край, Амурская область, Магаданская область, Чукотский автономный округ. Эти субъекты характеризуются средним уровнем конкуренции за рабочее место; положительной и весьма стабильной динамикой спроса и предложения; самой высокой предлагаемой заработной платой среди всех кластеров; самым большим количеством самостоятельных образовательных организаций, как следствие, высокой численностью студентов на 10 000 человек населения. Все это означает, что рынок труда в этих регионах обладает самой благоприятной конъюнктурой для успешного трудоустройства молодых специалистов. Москва и Санкт-Петербург являются центрами притяжения трудовых мигрантов, в том числе и талантливой молодежи со всей России. Регионы Дальневосточного федерального округа, вошедшие в первый кластер, отличаются достойными зарплатами, сравнительно невысокой конкуренцией и высоким уровнем научно-исследовательской инфраструктуры.

К регионам, являющимся наиболее перспективными для начала карьеры, можно также отнести все субъекты кластера «Выше среднего». Это Воронежская область, Московская область, Республика Коми, Архангельская область, Мурманская область, Краснодарский край, Волгоградская область, Ростовская область, г. Севастополь, Республика Башкортостан, Чукотский автономный округ, Республика Татарстан, Нижегородская область, Оренбургская область, Свердловская область и Кемеровская область. Данные регионы также демонстрируют высокие показатели, однако немного не дотягивают до

«Лидеров» по уровню предлагаемой заработной платы. Но определенно у них есть потенциал попасть в лучший кластер.

Наименее привлекательными для молодых специалистов остаются регионы Северо-Кавказского федерального округа в силу низкого уровня образования, напряженной этнополитической ситуации и отсутствия развития реального сектора экономики. Однако территория имеет благоприятные условия для развития агропромышленного комплекса, туризма, электроэнергетики, добывающих и обрабатывающих секторов промышленности, а значит, может быть интересна молодым специалистам, готовым реализовать здесь свой потенциал.

Основу самого крупного кластера «Ниже среднего» составили субъекты Центрального (14 из 18) и Приволжского (10 из 14) федеральных округов. Это регионы с высоким уровнем износа основных фондов, сравнительно низкими доходами населения и слабым научно-исследовательским потенциалом. Они наименее привлекательны для начала карьеры также и в силу их близости к центру притяжения трудовых ресурсов — Москве.

Нельзя не согласиться с тем, что молодые специалисты оказывают влияние на будущее национальной экономики. Именно выпускники высших учебных заведений обладают наиболее актуальными знаниями. Молодое поколение отличается способностью быстро адаптироваться под изменения, связанные с цифровизацией. Повышение конкурентной привлекательности субъектов РФ для начала карьеры позволит ускорить процесс становления цифровой экономики в них.

Литература

1. Национальная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года»: Указ Президента РФ от 10 октября 2019 г. № 490. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/44731/> (дата обращения: 03.03.2021).
2. Карминская Т. Д., Татьянакин В. М., Тей Д. О., Русанов М. А. Использование кластерного анализа и нейронных сетей в задаче управления региональным рынком труда // Доклады ТУСУР. 2013. № 4 (30). С. 205–209.
3. Тарасова А. Н., Черных А. Н. Оценка рисков и угроз для молодежи на региональном рынке труда (на примере Свердловской области) // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Т. 5, № 4 (20). С. 52–75.
4. Самоорганизующиеся карты — математический аппарат. URL: <http://basegroup.ru/community/articles/som/> (дата обращения: 04.03.2021).

5. Кулибанова В. В., Приходько А. Н., Тэор Т. Р. Факторы повышения конкурентной привлекательности мегаполиса для молодежной миграции // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2018. Т. 11, № 4. С. 200–211. <http://doi.org/10.18721/JE.11415>
6. Арбуз А. В., Широколюбова О. С. Молодежная миграция в условиях регионального рынка труда (на материалах Омской области) // Siberian Socium. 2017. Т. 1, № 2. С. 61–71. <https://doi.org/10.21684/2587-8484-2017-1-2-61-71>
7. Общедоступная система для онлайн-мониторинга российского рынка труда. URL: <http://stats.hh.ru/> (дата обращения: 01.03.2021).

Контактная информация:

А. Е. Соловьев — студент 3-го курса бакалавриата; 2000sashasolovyov@mail.ru

О. А. Белоглазова — студент 3-го курса бакалавриата; olga.beloglazova00@yandex.ru

HIGH-POTENTIAL REGIONS IN RUSSIA FOR STARTING A CAREER:
A CLUSTER ANALYSIS

A. E. Solovyov

O. A. Beloglazova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod,
23, Prospekt Gagarina, Nizhny Novgorod, 603022, Russian Federation

The problem of young people entering the labour market is one of the main social problems in Russia. In the context of digitalization, young professionals have relevant knowledge and skills that can influence the development of the national economy. To help them do this, it is necessary to create comfortable conditions for entering the labour market, in particular at the regional level. High-quality education, decent wages, and employment opportunities are the factors that shape the region's competitive attractiveness for youth migration. In this paper, a cluster analysis is carried out using an artificial neural network to determine the competitiveness of Russian regions in terms of attractiveness for young professionals. As a result, both the most promising and outsider regions for starting a career are identified.

Keywords: labour market, youth, Russian regions, clusterization, neural networks.

Authors' information:

A. E. Solovyov — 3rd year Bachelor student; 2000sashasolovyov@mail.ru

O. A. Beloglazova — 3rd year Bachelor student; olga.beloglazova00@yandex.ru

МАЛОЕ И СРЕДНЕЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ВАРИАНТ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНОГО РЫНКА ТРУДА

В. О. Николаев

Е. А. Горбунова

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

Научный руководитель: Чеберко Е. Ф.

Развитие малого и среднего бизнеса, МСБ среди молодежи является актуальным направлением государственной политики во многих странах. Цель статьи — рассмотреть концепцию развития МСБ в привязке к карьерным возможностям для студентов в условиях кризисного состояния рынка труда. На примере выпускников экономических специальностей в статье выявлены проблемы выхода молодежи на рынок труда. Даны рекомендации о пользе развития молодежного МСБ для всех заинтересованных сторон.

Ключевые слова: рынок труда, малый и средний бизнес, молодежь, государство, предпринимательство, безработица, занятость.

Введение

В XXI в. актуальным направлением государственной политики является борьба со всеми проявлениями молодежной безработицы: отсутствие социальных гарантий по обеспечению студентов рабочими местами, отдающееся более возрастным и опытным специалистам предпочтение при трудоустройстве, сильный разрыв между количеством выпускаемых студентов и количеством имеющихся рабочих мест. В условиях российской рыночной конъюнктуры и малой доли малого и среднего бизнеса (далее — МСБ) политика по продвижению молодежного предпринимательства и созданию свободных рабочих мест в МСБ становится одной из приоритетных целей государственной политики.

Экономисты на рынке труда столкнулись с проблемой, которая характеризуется, с одной стороны, явным перевесом предложения соответствующих кадров над спросом на них со стороны работодателей, а с другой стороны, такими явлениями внешней среды, которые создают барьеры для решения сложившейся проблемы. Для данной статьи этими барьерами являются последствия вируса COVID-19. Под «кризисным рынком труда» авторы статьи понимают ситуацию, в которой для конкретной сферы деятельности существуют проблемы с трудоустройством, вызванные высоким дефицитом рабочих

мест для соответствующих специальностей и значительными последствиями внешних эффектов, существенно затрудняющих решение данной проблемы.

В ходе исследования авторы использовали для анализа статистические данные отечественных и мировых источников, занимающихся проблемами занятости и безработицы. В то же время авторами были проведены опросы о представлениях студентов выпускных курсов бакалавриата и магистратуры экономического факультета СПбГУ о возможностях трудоустройства в сегодняшних реалиях рынка труда России.

Исследование состоит из нескольких ключевых этапов: в первую очередь была проведена аналитика состояния рынка труда и сформулированы тренды, которые присущи молодежному рынку труда. Следующим этапом были рассмотрены основные направления для старта своей карьеры среди выпускников экономических специальностей, а также политика государства. На заключительном этапе исследования была представлена аналитика такого направления для старта карьеры студентов, как малое и среднее предпринимательство (далее — МСП), и предложены идеи для формирования такой экосреды, которая бы способствовала популяризации МСП и его развития.

Влияние пандемии на тенденции на молодежном рынке труда

«Экономические шрамы» от пандемии останутся на долгие годы. Одними из самых болезненных они будут для молодежи. Ряд ведущих экономистов подчеркивает, что люди, которые выходят на рынок труда в момент кризиса, почти всю жизнь зарабатывают в среднем на несколько процентов меньше, чем начинавшие работать во время экономического подъема или ситуации стагнации. Кризис влияет и на ценностные установки молодых людей, в частности снижая их склонность к риску. Экономический спад был достаточно резким, восстановление — быстрым, но неполным. Поэтому требуются дополнительные антикризисные меры и стимулирующая политика. Такие меры необходимы также и для поддержания молодежного рынка труда и влияние на кризисную ситуацию, сложившуюся на нем.

В последние годы отчетливо видна тенденция к дисбалансу предложения экономистов на рынке труда и спроса организаций. Кризис рынка труда не позволяет большей части выпускников вузов устраиваться по своему профилю в коммерческие организации. Если рассматривать тенденции занятости в 2020 г., то спрос на молодых

специалистов резко снизился по сравнению с 2019 г. В 2018–2019 гг. существовала положительная динамика на спрос со стороны коммерческих предприятий на молодых специалистов, но со второй половины 2019 г. началась обратная тенденция, усиливаемая низкими темпами роста экономики, последствиями коронавирусной инфекции и пенсионной реформы 2018 г., из-за чего занятость данной категории населения возростала очень высокими темпами, и к 2020 г. достигла отметки в 700 тыс. человек [1].

По итогам первых пяти месяцев 2020 г. общая безработица в России находилась на уровне 6,1 % от рабочей силы — это максимум с 2019 г. Безработица среди людей 15–19 лет по итогам первого квартала 2020 г. составила 21 %, а среди молодых специалистов 20–24 лет — 11,7 %. Спрос на молодых специалистов начал снижаться еще в середине 2019 г. В 2020 г. эта тенденция лишь усилилась. Если в целом по рынку количество размещенных вакансий в России в первом полугодии 2020 г. уменьшилось всего на 2 %, то рынок труда молодых специалистов просел на треть. Причем уменьшение спроса на кандидатов без опыта наблюдалось во всех регионах РФ [2].

Исследование мнений студентов-экономистов о состоянии рынка труда и вариативности профессиональных карьерных траекторий

Авторы статьи провели анкетирование среди студентов выпускных курсов СПбГУ, используя групповой метод формирования выборной совокупности. В данном случае были взяты относительно однородные группы: студенты выпускных курсов бакалавриата и 1–2-го курса магистратуры экономического факультета. В исследовании приняли участие около 150 респондентов. Опросник включал 12 вопросов о мнении студентов относительно вариативности профессиональной траектории на рынке труда и о его нынешнем состоянии.

Так, более 83 % респондентов считают, что сегодня рынок труда находится в кризисном состоянии (рис. 1).

В то же время на вопрос о приоритетном направлении трудоустройства большинство отмечало (см. рис. 2) именно вариант с выходом на зарубежный рынок. В качестве причин такого выбора многие называли страх из-за отсутствия гарантий трудоустройства и нежелание менять свою специальность и сферу профессиональных интересов.

Рис. 1. Ответы студентов экономического факультета СПбГУ на вопрос о том, считают ли они, что рынок труда России находится в кризисном состоянии

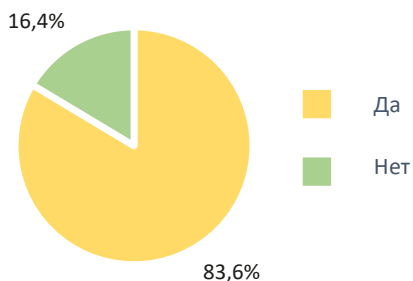


Рис. 2. Наиболее предпочтительный вариант для студентов экономического факультета СПбГУ при выходе на рынок труда

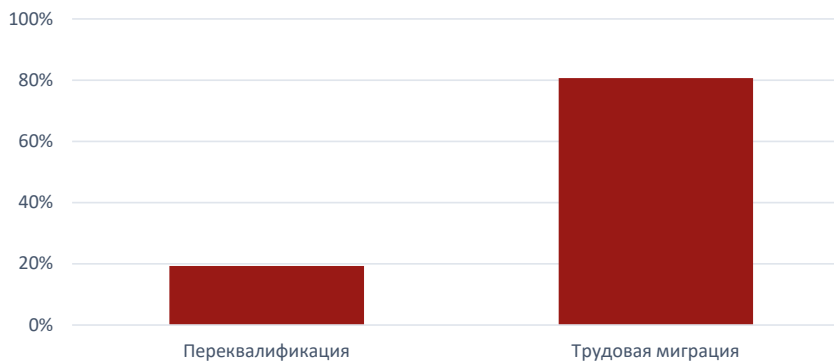


Рис. 3. Выбор студентов СПбГУ между трудовой миграцией и переквалификацией

Рассматривая положение экономистов на рынке труда, часто можно столкнуться с ситуацией превышения предложения над спросом. При этом многие представители специальности не желают менять

сферу деятельности и ищут выход на зарубежной рынок. В рассматриваемом исследовании за международную трудовую миграцию проголосовало больше студентов, чем за переквалификацию (см. рис. 3).

Инновации и роль государства и бизнеса в решении проблем занятости

Государство решает проблемы занятости при помощи следующих мер: организации общественных работ и создание искусственного спроса на рабочую силу [3], инвестирования бюджетных средств для развития науки и создания инновационных специальностей на базе высшего образования [4], поддержки малого и среднего предпринимательства [5] Также государство активно инвестирует в различные научные проекты, целью которых является создание инновационных специальностей в сфере экономики и управления.

Научно-технический прогресс дал толчок для продвижения не только новых профессий, но и целых коммерческих пространств, в том числе криптовалютных рынков, в которых наибольшую активность показывают ISO-менеджеры и трейдеры альтернативных валют. Однако новейшие рынки не являются панацеей в решении вопроса о занятости молодежи, так как несут больше риска, нежели возможности полноценного заработка.

В то же время государство инвестирует значительные бюджетные средства в развитие науки и образования. Так, в 2021 г. расходы федерального бюджета на НИОКР составили 486 млрд руб. [6]. Создаются новые специальности на базе высшего образования, в том числе экономического. Можно привести пример магистерской программы Высшей школы менеджмента СПбГУ «Бизнес-аналитика и большие данные» (Master in Business Analytics and Big Data — MiBA), по окончании которой студенты могут претендовать на вакансии менеджера проекта или продукта в области больших данных, продвинутой аналитики и Data Science, бизнес-консультанта, бизнес-аналитика и другие. В то же время студенты могут получить специальность менеджера краудфандинговых и краудинвестиционных платформ в таких вузах, как РЭУ им. Г. В. Плеханова, РАНХиГС, НИУ ВШЭ, Финансовый университет при правительстве РФ и других. Возможности, предоставляемые российскими вузами в области инновационного экономического образования, открывают для студентов возможности трудоустройства в крупные компании на престижные места.

Но может ли малый и средний бизнес успевать за инновационным развитием так же быстро, как это получается у крупных организаций? В большинстве случаев технологии, которые когда-то называли инновационными, приходят в малый и средний бизнес только тогда, когда у крупных фирм появляется более современное оборудование, технологии и кадры. Селективная политика, проводимая крупными фирмами на технологических и инновационных рынках, и наличие больших финансовых возможностей позволяют им приобретать новейшие технологии. Возможный риск от внедрения новых технологий крупный бизнес может быть покрыт за счет финансового резерва, а вот малый и средний бизнес не имеют подобной «подушки безопасности» и часто отказываются от внедрения высокотехнологичного оборудования или найма соответствующих кадров.

С другой стороны, поддержку крупному бизнесу часто оказывает и государство в виде совместных разработок крупных организаций и государственных структур. Эти проекты находятся в постоянном поиске идей и видят союзников и помощников именно в лице талантливой и инициативной молодежи. В такой ситуации малому и среднему бизнесу тяжело бороться за молодых специалистов.

В рамках сложившихся условий на рынке труда, описанной селективной политики крупного бизнеса и недостатка конкурентных преимуществ МСБ, можно сделать вывод о том, что даже при наличии свободных мест под инновационные специальности выпускники экономических направлений имеют риск не трудоустроиться на эти места.

Занятость в малом и среднем бизнесе

По данным проекта «СберДанные», по состоянию на I квартал 2019 г. в России 18,3 млн рабочих мест, или четверть (26%), создали МСБ, причем 19% — юридические лица и 7% — индивидуальные предприниматели (ИП). Более 50% всех занятых в МСБ сконцентрированы в десяти регионах, при этом более 20% приходится на Москву, 8% — на Санкт-Петербург [7]. На совместном заседании Госсовета и Совета по стратегическому развитию и нацпроектам 23 декабря 2020 г. Президент В.В. Путин обратил внимание на то, что количество занятых в малом и среднем бизнесе «увеличивается скромными темпами» [8]. Эти данные дают понять, что ситуация на рынке труда в сфере МСБ не меняется с теми темпами, на которые рассчитывает Правительство РФ.

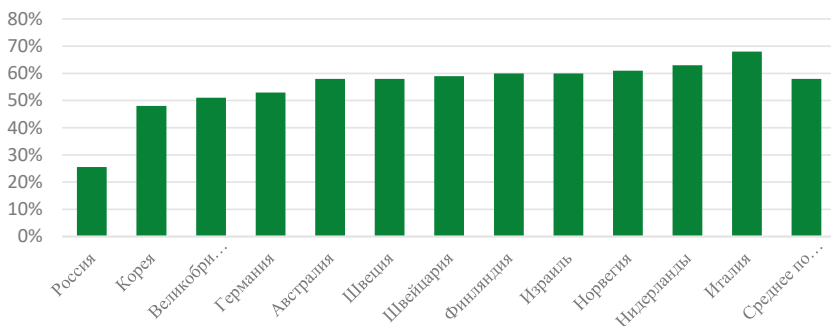


Рис. 4. Доля малых и средних предприятий в ВВП выборочных стран
 Источник: ОЭСР, Евростат, Всемирный банк.

Если рассматривать положение экономистов на рынке труда, то в среднем бизнесе таких специалистов чаще всего набирают в количестве не более двадцати человек, в малом бизнесе стараются ограничиться несколькими или единственным сотрудником [9]. Можно предположить, что вероятность для студента стать экономистом или управляющим в МСБ крайне мала.

По данным исследования ТАСС, чем выше занятость в МСБ в регионе, тем ниже уровень безработицы. Больше всего рабочих мест предприниматели создают в торговле — 31,4%, почти 15% — в обрабатывающих производствах и 10% — в строительстве. В ряде отраслей МСБ обеспечивает более 50% занятости (в сфере операций с недвижимостью — 95,6%, в научной и технической сфере — более 50%). В государственном управлении, социальном обеспечении и образовании МСБ и индивидуальное предпринимательство, ИП практически не присутствуют [10].

Сектор МСБ, по данным на 2020 г., составляет 25,6% (из которых 7% приходятся на ИП), в то время как в среднем в мире этот показатель колеблется около 58% от общего количества предприятий в стране (рис. 4).

Молодежное предпринимательство важно для экономического развития страны, так как обеспечивает вовлечение в экономику инициативных студентов, которые хотят развивать бизнес. Исследование Global Entrepreneurship Monitor показывает, что 20% опрошенных юных российских предпринимателей говорят, что за пять лет наймут минимум 20 сотрудников; 9% — около 50 сотрудников [11].

Для развития молодежного предпринимательства необходимо обучать людей экономическим дисциплинам, давать бизнес-образование. Поэтому выпускники экономических программ имеют преимущество при выходе на рынок как предприниматели. Сравнив уровень образования российских предпринимателей с уровнем образования предпринимателей других странах — участниках проекта GEM, мы убедились, что в нашей стране ранние предприниматели обладают более высоким интеллектом и специальной подготовкой [12]. Россия на протяжении всего исследования стабильно остается в числе стран с самым высоким уровнем образования.

Развитие МСБ в России является одним из ключевых направлений по усилению экономики страны. Во-первых, эта мера прибавит рабочих мест на рынке труда, что уменьшит процент безработных в стране. Во-вторых, это раскроет потенциал выпускников, поможет воплотить их бизнес-идеи в жизнь.

Меры государственной поддержки молодежного предпринимательства

Для поддержки МСБ и решения проблем молодежной безработицы можно дать следующие рекомендации. Во-первых, *формировать положительный образ предпринимателя*. Результативная популяризация молодежного предпринимательства возможна только при совместной работе властей и бизнес-сообщества. Необходимо способствовать воспитанию людей с предпринимательскими навыками с детства.

С 2019 г. в России реализуется федеральная программа «Популяризация предпринимательства». В проекте прописаны задачи проведения социологических исследований, выполнение информационных профориентационных кампаний. Целями данного проекта являются:

- вовлечение граждан в предпринимательскую деятельность;
- формирование положительного образа предпринимательства;
- вовлечение различных категорий граждан в сектор МСБ.

Для достижения целей программы выбраны релевантные методы влияния на молодых предпринимателей, в том числе продвижение позитивного образа предпринимателя в Интернете, социальных сетях и в медиапроектах.

Во-вторых, *развивать бизнес-образование*. За последние четыре года активно развиваются проекты, направленные на расширение

и улучшение бизнес-образования в стране. Так, например, в 2016 г. в РЭУ им. Г.В.Плеханова совместно с Благотворительным фондом поддержки образовательных программ «Капитаны» образован факультет бизнеса «Капитаны», одна из программ которого получила звание лучшей образовательной программы 2017 г. по развитию предпринимательства.

На сегодняшний день политика государства в области развития бизнес-образования может осуществляться в двух направлениях: школьное образование и студенческое образование. В каждом регионе может быть проведен комплекс мероприятий, направленных на привлечение в предпринимательскую деятельность:

- школьники могут получать знания всеобщего предпринимательского образования; принимать участия в проектах, например «Лига школьного предпринимательства»; посещать открытые уроки с представителями бизнеса;
- государство должно стимулировать вовлечение студентов в разработку технологических продуктов, имеющих инновационный потенциал, сотрудничество с коммерческими организациями для внедрения этих разработок в бизнес-проекты; организовывать студенческие бизнес-проекты («Лига студенческого предпринимательства», «Бизнес-поединки»).

В-третьих, *оказывать финансовую и правовую поддержку*. Для продвижения молодежного предпринимательства государству необходимо проводить финансовую политику его поддержки. Например, в Казахстане для поддержки студенческого предпринимательства осуществляется программа финансовой помощи, которая направлена на реализацию идей молодых предпринимателей, разработавших бизнес-план, но не имеющих капитала для его активизации. Предприниматель предоставляет свой бизнес-план банку, а после банк и государственные представители обсуждают вопрос о выдаче на льготной основе кредита. При одобрении государством выдаются средства на реализацию бизнес-плана предпринимателя [13].

В условиях экономики нашей страны наиболее привлекательными могут быть два возможных варианта финансовой мотивации молодых предпринимателей:

- налоговые каникулы и спецрежимы, направленные на минимизацию затрат начинающих предпринимателей, тем самым ускоряя их развитие;
- поддержка института самозанятых; легализация дохода самозанятых, возможности формирования справки о них.

В то же время необходимо и на правовом уровне помогать молодым предпринимателям осуществлять коммерческую деятельность. Это может быть выражено в закреплении статуса «молодого (начинающего) предпринимателя» в государственных реестрах. Государство могло бы установить для всех предпринимателей с данным статусом льготы, субсидии или упростить учетную и правовую деятельность их организации, что даст возможность сконцентрироваться на более важных для компании вопросах.

Заключение

Сейчас рынок труда не может справиться с динамикой предложения рабочей силы со стороны молодежи. Существует тенденция к трудовой миграции молодежи, так как большинство ее представителей проигрывают конкуренцию более опытным специалистам. Необходимо учитывать, что бизнес не может справиться с ситуацией, ибо не располагает таким количеством рабочих мест.

Развитие молодежного МСБ является возможным выходом для экономистов. Государство считает развитие молодежного предпринимательства своим приоритетом и продвигает положительный образ предпринимателя. В случае успешной государственной политики общество получит большее количество рабочих мест в МСБ, а молодые предприниматели смогут реализовать свои идеи и получить стабильный доход.

Литература

1. Трушин А. Безработный возраст. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4341606> (дата обращения: 13.02.2021).
2. Как пандемия повлияла на рынок труда молодых специалистов. URL: <https://spb.hh.ru/article/27227> (дата обращения: 13.02.2021).
3. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Ст. 24. Организация общественных работ.
4. Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике». Ст. 16.4. Финансирование государственной поддержки инновационной деятельности и особенности финансирования инновационных проектов.
5. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». Ст. 17. Финансовая поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства.
6. Пояснительная записка к проекту федерального закона «О федеральном бюджете на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов». URL: <http://www.con>

- sultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PRJ&n=176750#05410109846779403 (дата обращения: 10.02.2021).
7. ТАСС. Исследование: малый бизнес создал в России более 18,3 млн рабочих мест. URL: <https://tass.ru/msp/6689099> (дата обращения: 10.02.2021).
 8. Путин заявил, что число занятых в малом и среднем бизнесе растёт скромными темпами // ТАСС. URL: <https://tass.ru/msp/10336039> (дата обращения: 10.02.2021).
 9. Шаталова О. Мал, да удал, или экономист в малом бизнесе // Management.com.ua. URL: http://www.management.com.ua/notes/economist_ssb.html (дата обращения: 13.02.2021).
 10. ТАСС. Направления развития молодежного предпринимательства стран G20. URL: <https://tass.ru/pmef-2018/articles/5239347> (дата обращения: 16.02.2021).
 11. Как открыть дело молодым? // Seldon News. URL: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/194402207> (дата обращения: 16.02.2021).
 12. Богатырева К. А., Дорохина М. В., Кнатько Д. М., Шмелева Э. В. Национальный отчет «Глобальный мониторинг предпринимательства Россия 2018/2019», Высшая школа менеджмента СПбГУ, Global Entrepreneurship Monitor, ПАО «Сбербанк».
 13. Об утверждении Государственной программы поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса-2025». Постановление Правительства Республики Казахстан от 24 декабря 2019 года № 968.

Контактная информация:

В. О. Николаев — студент 1-го курса бакалавриата; st087837@student.spbu.ru

Е. А. Горбунова — студент 1-го курса бакалавриата; st091879@student.spbu.ru

SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES AS A SOLUTION TO YOUTH EMPLOYMENT IN CRISIS LABOUR MARKET

V. O. Nikolaev

E. A. Gorbunova

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

The development of small and medium-sized businesses, SMEs among young people is a relevant public policy area in many countries. The aim of the article is to examine the concept of SME development in relation to career opportunities for students in the context of the labour market crisis. Using economics graduates as an example, the article identifies the problems of young people entering the labour market. Recommendations on the benefits of youth SME development for all stakeholders are given.

Keywords: labour market, SMEs, young people, government, entrepreneurship, employment, unemployment rate.

ПРОЕКТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО СООБЩЕСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

В. В. Пахарь

МОБУ «Сузановская СОШ»,
Российская Федерация, 461235, Оренбургская обл., Сузаново село, ул. Молочная, 28

Статья посвящена анализу создания проекта технологического сообщества для субъектов образовательного процесса. Предполагается, что основные идеи сообщества осуществляются на цифровой платформе «Факультетус». Рассматривается цель создания сообщества, преимущества и возможности его использования интересантами. Выявлены риски запуска и функционирования сообщества. Подготовлена дорожная карта (вехи) проекта. Обозначены показатели для оценки эффективности использования технологического сообщества.

Ключевые слова: субъекты образовательного процесса, стейкхолдеры, цифровая образовательная платформа, риски, дорожная карта.

Введение

Во время периода дистанционного обучения у автора статьи возникла идея создания «Технологического сообщества первичной профессионализации» (далее — Проект). Предпосылками стало то, что, во-первых, на данный момент отсутствуют подобные разработки; во-вторых, финансовый кризис повлиял на возможность поступления в вузы; в-третьих, отсутствует база данных активных организаций-партнеров (на территории России), предоставляющих квоту на целевое обучение.

Проект планируется реализовывать на базе платформы «Факультетус». Она является лидером проекта Агентства стратегических инициатив (АСИ), где допускается разработка модуля, собирающего информацию о квотах от работодателей (в том числе от существующих на платформе работодателей из экосистемы подключенных университетов), направлений подготовки университетов (в том числе по данным по укрупненным группам специальностей и направлений, УГСН) и школ [1].

В случае реализации идеи Проекта:

- работодателям (при наличии у них квот) будет предоставлен перечень релевантных университетов с профильными направлениями и школ, участвующих в процессе;
- школы и родители обучающихся получают доступ к перечню работодателей с квотами и подходящими учебными заведениями для поступления;
- учебные заведения получают перечень школ и работодателей соответственно.

Технологическое сообщество может оказать поддержку молодежи при погружении в изучаемый материал и самостоятельном определении собственной учебно-трудовой траектории [2]. Платформа «Факультетус» должна позволить не только получать информацию в удобном виде и в удобное время, но и приобретать опыт самопрезентации на рынке труда. Ожидается, что Проект повысит уровень самоопределения, а степень доверия молодежи к полученной информации от технологического сообщества будет высокой. Для работодателей сообщество будет являться источником сведений о состоянии целевых молодежных сегментов рынка труда.

Содержание Проекта

Чтобы разработать концепцию данного Проекта, необходимо было выделить потребительские сегменты и определить требования к возможному решению со стороны различных групп потребителей образовательных услуг. Из числа рассмотренных стекхолдеров были выделены пять ключевых и оценена степень их интереса и влияния на Проект (табл. 1).

Таблица 1. Ключевые требования интересантов (субъектов) Проекта

Субъект	Требования
Обучающиеся	Получить возможность для формирования индивидуальной карьерной траектории, включения в сетевое молодежное сообщество, развития навыков цифровой грамотности, создания цифрового портфолио
Родители	Доступность получения образования, информированность о карьерном потенциале ребенка
Администрация	Повышение рейтинга школы, расширение количества организаций-партнеров, репутационный капитал
Педагог	Повышение личного рейтинга, реализация внеурочной деятельности, повышение цифровой грамотности
Органы управления образованием	Повышение эффективности мониторинга
Вузы	Привлечение целевиков, расширение числа организаций-партнеров, повышение показателей трудоустройства выпускников, увеличение мест для практик и стажировок

В Проекте директору школы отдается роль социального медиатора, взаимодействующего со всеми участниками Проекта. Учителя будут информировать родителей и учеников о платформе и возможностях целевого обучения. Совместно с вузами педагоги смогут выстраивать карьерную траекторию обучающихся, информируя и помогая ученикам заполнять портфолио для вузов и организаций-партнеров. Наконец, школы и вузы начнут взаимодействовать с организациями (работодателями), привлекая их на платформу.

Относительно бюджета Проекта нужно учесть то, что подобный функционал уже входит в дорожную карту развития платформы «Факультетус», поэтому техническая разработка не потребует финансирования. Возможные источники финансирования сообщества: спонсорство, участие в грантах, региональные программы и т. д.

Предполагается использовать следующие каналы информирования о Проекте: получение адресных рассылок; проведение конференций в ZOOM (иных платформах); размещение информации в социальных сетях, сайте школы и на платформе «Факультетус».

Для оценки эффективности и успешности Проекта могут быть использованы следующие показатели:

- количество привлеченных организаций-партнеров;
- количество заключенных целевых договоров;
- доля трудоустройств выпускников вузов по целевым договорам;
- рейтинг школы.

Этапы выхода Проекта на заданные показатели (на примере начала его реализации в 2021 г.) представлены в виде дорожной карты (табл. 2).

Директора школ и педагоги согласно Проекту будут выполнять координирующую функцию, собирать базы данных, формировать технологическое сообщество. После мероприятий основного этапа социальные модераторы (директора, учителя школ) будут проводить внутренний мониторинг активности (среди учеников и родителей) и внешний мониторинг (на основе выгрузки данных, размещенных на платформе «Факультетус»).

К рискам запуска и реализации Проекта можно отнести следующие:

- переход педагогов в организации-партнеры;
- несоответствие материально-технической базы условиям внедрения Проекта;
- низкая мотивация организаций-партнеров;
- недостаточная заинтересованность родителей.

Таблица 2. Основные этапы (вехи) проекта

Этап	Мероприятие	Результат мероприятия	Срок
1	Регистрация на платформе «Факультетус»	Аккаунт школы на платформе	Ноябрь 2021
2	Zoom-конференции	Техническое задание для разработки вкладки на платформе	Ноябрь 2021
3	Мониторинг с целью выявления заинтересованных родителей	Сообщество родителей и учеников, принимающих участие в Проекте	Ноябрь 2021
4	Стратегические сессии для обучения работе с платформой	Заполненные портфолио у заинтересованных учеников	Ноябрь 2021
5	Адресная рассылка директорам школ и в организации региона, с целью привлечения школ-партнеров. Zoom-конференции со школами-партнерами	Сообщество социальных модераторов (директора, учителя), новые организации в Проекте	Январь 2022
6	Ярмарка вузов (событие на «Факультетусе»). Вузы-участники открывают профориентационные залы со школьниками	Ученики определяются с выбором вуза и знакомятся с организацией	Одна ярмарка в год
7	Мониторинг активности участников образовательного процесса на платформе	Индивидуальные карьерные траектории, новые участники Проекта	Все время Проекта

Риски можно минимизировать с помощью правильного поэтапного внедрения Проекта. Кроме этого, можно организовать поиск дополнительных источников финансирования сообщества для осуществления рекламы и пиара, усовершенствования материально-технической базы, премий педагогам за эффективную работу [3].

Заключение

Таким образом, проект «Технологическое сообщество первичной профессионализации» может дать толчок к взаимодействию школ, родителей, педагогов, организаций. Ценностное предложение

ние Проекта заключается в том, что он представляет информацию о возможности обучения на бюджетных местах; дает возможность формировать карьерные траектории и профессиональную идентичность, повышать уровень вовлеченности в освоении новых технологий, проводить занятия по предметам на разных площадках организаций-партнеров.

Литература

1. Сайт «Факультетус». URL: <https://www.facultetus.ru> (дата обращения: 10.02.2021).
2. Лукин В. В., Дикарев В. А. Профорентация и цифровизация — звенья одной проблемы // Вестник университета (государственный университет управления). 2018. № 8. С. 135–138.
3. Пахарь В. В., Пахарь Е. И., Пахарь В. А. ИКТ во внеурочной деятельности как основа обновления содержания и методов обучения предметной области «технология» // Наука. Информатизация. Технологии. Образование: Материалы XIV международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 01–05 марта 2021 года. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2021. С. 369–377.

Контактная информация:

В. В. Пахарь — учитель; pahar.viktor@mail.ru

PROJECT OF THE TECHNOLOGICAL COMMUNITY OF PRIMARY PROFESSIONALIZATION

V. V. Pahar

Suzanovskaya secondary school,
28, Molochnaya st., Suzanovo village, Orenburg region, 461235, Russian Federation

The paper analyses the creation the technological community project in the field of education. It is assumed that community will be launched on the digital platform «Facultetus». The author discusses a goal of such community along with its benefits and opportunities for stakeholders. The author identifies risks of launching and functioning of the community. He creates a roadmap (milestones) of the project. Indicators for evaluating the effectiveness of the community are considered.

Keywords: subjects of the educational process, stakeholders, digital educational platform, risks, roadmap.

Author's information:

V. V. Pahar — Teacher; pahar.viktor@mail.ru

ПРОГРАММЫ ПО РАЗВИТИЮ КАРЬЕРЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ФОРМА ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Е. М. Радюк

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

Научный руководитель: Лисицын П. П.

Основная цель статьи проанализировать на примере программы для выпускников, разработанной компанией Смерфит Каппа, факторы, влияющие на готовность работодателей обучать и развивать молодых специалистов, а также на решение молодых специалистов приобретать знания в рамках соответствующих программ. Новизна статьи состоит в том, что на основе теории человеческого капитала и на примере программы для выпускников анализируются стимулы и барьеры, которые влияют на решение работодателя осуществлять инвестиции в программы для молодых специалистов, а также на решение молодых специалистов строить таким образом свою карьеру в компании.

Ключевые слова: человеческий капитал, рынок труда, молодой специалист, программа для выпускников, карьера.

Введение

Развитие экономики любой страны во многом зависит от качества подготовки специалистов. И российская экономика здесь не является исключением. Целью данной статьи является анализ факторов, влияющих на решение работодателя организовать программу по развитию карьеры молодых специалистов, а также на решение самих выпускников принять в них участие.

Для достижения поставленной цели необходимо:

- проанализировать текущую ситуацию в сфере профессионального развития молодых специалистов;
- рассмотреть теорию человеческого капитала в рамках анализа профессионального развития молодых специалистов;
- рассмотреть основные стимулы и барьеры в области развития карьеры выпускниками на примере компании Смерфит Каппа (Smurfit Kappa).

Основная часть

Известно, что конкурентоспособность специалиста на рынке труда определяется качеством его подготовки, наличием опыта работы, а также его личностными качествами. Тем не менее все чаще

можно наблюдать проблему разрыва между квалификацией специалистов, которые выходят на рынок труда, и требованиями, которые предъявляет к ним бизнес. При этом речь идет о качественном и количественном несоответствии предложения труда спросу на него со стороны работодателя. К сожалению, данный дисбаланс имеет долгосрочный характер. Это объясняется прежде всего тем, что сфера образования практически всегда с некоторым запозданием реагирует на запросы и потребности бизнеса. В свою очередь, компаниям, с учетом современных вызовов, нужно оперативно реагировать на меняющиеся условия окружающей среды, чтобы сохранить свои конкурентные преимущества. И далеко не последнюю роль здесь играет персонал, включая молодых специалистов, которые только вышли на рынок труда. Ведь именно человеческие ресурсы и качество их подготовки во многом определяют успех компании в конкурентной борьбе.

Впрочем, следует отметить, что далеко не все выпускники работают или готовы работать по специальности. Выходя на рынок труда, большинство из них сталкиваются с серьезными трудностями при поиске работы по специальности из-за минимального опыта работы или вовсе его отсутствия. Работодатели чаще всего не готовы брать на работу кандидатов без практических знаний и навыков. В результате после тщетных попыток найти работу многие из них принимают решение уйти в другую сферу, где работу найти легче. Согласно данным выборочного исследования, проведенного Росстатом на июнь 2020 г. 31 % выпускников вузов не работали по специальности [1]. Это процент еще выше среди выпускников колледжей и профессиональных училищ — 43 и 50 % соответственно [1].

Возникает вопрос о том, как молодым специалистам после получения образования, найти работу по специальности, как приобрести практический опыт работы? Стремясь найти работу по специальности, недавним выпускникам необходимо понимать, что важную роль здесь играет человеческий капитал, развитие которого не завершается с получением ими образования, но продолжается в процессе их трудовой деятельности. Получение образования, практических навыков, приращение знания в целом способствует повышению их конкурентоспособности на рынке труда. В связи с этим молодым специалистам следует не упускать возможность развиваться профессионально, осуществляя таким образом инвестиции в свой человеческий капитал [2, с. 67].

Рассматривая вопросы профессионального развития молодых специалистов и получения ими практического опыта, следует обра-

таться к понятию человеческого капитала и его особенностям. Теория человеческого капитала разработана Гэри Беккером. Но впервые сам термин «человеческий капитал» был предложен другим американским экономистом Теодором Шульцем. Шульц дает следующее определение этому термину: «это способности индивидов, которые позволяют им действовать в различных ситуациях, создавая как осязаемые, так и неосязаемые активы» [3, р. 3]. Беккер, в свою очередь, предложил более развернутое определение человеческого капитала: «это совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ их обладателей» [2, с. 362]. В своем определении человеческого капитала Беккер подчеркивает, что такие способности могут быть как врожденными, так и приобретенными, то есть полученными в процессе обучения и трудовой деятельности. Он классифицировал два вида человеческого капитала: общий и специфический человеческий капитал. Это позволило не только выделить общие и специальные знания, но и установить источники их финансирования. Ключевой особенностью человеческого капитала является то, что он неотделим от человека. Это значит, что работодатель не может ограничить перемещения владельца данного капитала, а поскольку, как и любой другой вид капитала, он требует осуществления инвестиций ради прибыли в будущем, может сложиться ситуация, когда в случае увольнения сотрудника работодатель, не получив отдачу от инвестиций или получив доход не полностью, потеряет вложенные средства. Сам сотрудник также должен осознавать, что, во-первых, отдача от вложений в человеческий капитал наступит не сразу. Во-вторых, может случиться так, что, возможно, он никогда и не воспользуется полученными знаниями.

Таким образом, при принятии решения о приеме на работу молодого специалиста работодатель должен взвесить все за и против, поскольку именно на него лягут затраты по обучению и адаптации нового сотрудника. Можно выделить целый ряд преимуществ для работодателя при приеме на работу молодого специалиста. Это прежде всего энергичность, активная жизненная позиция, способность генерировать новые нетривиальные идеи, способность быстро усваивать новую информацию и т. д. Однако отсутствие или недостаточный опыт работы может оказаться серьезным препятствием на пути построения карьеры в компании. Обучение и адаптация молодого специалиста может потребовать от работодателя не только серьезных финансовых вложений, но также значительных временных

затрат. Таким образом, бизнес должен учитывать вероятные риски, связанные с наймом такого сотрудника.

Одним из возможных решений является сотрудничество между бизнесом и образовательными учреждениями. Совместные программы позволяют готовить именно тех специалистов, которые необходимы конкретному бизнесу. В процессе обучения учащиеся имеют возможность пройти стажировку, которая позволяет им получить необходимый практический опыт, также есть возможность после окончания обучения или даже во время обучения попасть в штат компании.

Другим возможным решением, позволяющим бизнесу принять на работу специалиста, который будет обладать необходимыми знаниями и опытом, являются программы для выпускников. Такие программы разрабатываются для молодых специалистов, которые уже завершили обучение, но которые не имеют опыта работы в данной сфере или этого опыта недостаточно. Разработанные компаниями программы, позволяют, как правило, на конкурсной основе отобрать талантливых выпускников для их дальнейшего развития в рамках конкретной компании. Чаще всего к выпускникам предъявляются следующие требования:

- образование: вуз и специализация;
- высокая успеваемость: высокий средний балл по диплому;
- знание иностранных языков: английский язык и еще как минимум один иностранный язык;
- опыт работы, участие в различных проектах, волонтерская деятельность и т. д.;
- наличие таких личных качеств, как инициативность, ответственность, энергичность, умение работать в команде, умение работать в режиме многозадачности и т. д.

Сегодня компании все чаще задумываются о необходимости самостоятельного обучения молодых специалистов. При этом многие работодатели видят для себя в этом уникальную возможность подготовить специалиста именно под свою компанию. Таким образом, задача таких программ вырастить специалиста для своей компании. В свою очередь, для молодых специалистов — это уникальная возможность получить опыт и сделать карьеру в компании мечты.

Однако следует понимать, что в этот процесс вмешиваются многочисленные факторы. Они могут оказать влияние не только на решение работодателя разработать и реализовать такую программу для выпускников, но и на решение самого кандидата принять в ней участие. К таким факторам можно отнести: структуру рынка, пози-

цию компании на рынке, ее размеры, соотношение спроса и предложения на рынке труда, характеристики рабочей силы, потенциальную мобильность рабочей силы, характер самого обучения: общий и специальный [4, с. 66]. В зависимости от тех знаний и навыков, которые приобретает в процессе обучения сотрудник, обучение может быть общим и специальным. Вышеперечисленные факторы могут оказаться решающими при принятии решения об организации программы работодателем. Например, в случае соотношения спроса и предложения на рынке труда, если у компании есть потребность в специалистах определенной квалификации, а предложение при этом ограничено, то вероятность организации работодателем такой программы будет высокой. Кроме этого, если компания занимает прочные позиции на рынке, то работодатель также будет готов вложить средства в программу для молодых специалистов.

В качестве примера рассмотрим программу для выпускников, которую предлагает компания Смерфит Каппа (Smurfit Kappa) (далее — Компания). Это крупная иностранная производственная компания, которая представлена в 35 странах. Общая численность персонала превышает 45 тыс. человек. В России компания имеет филиалы в Москве и Ленинградской области (Всеволожск и Коммунар). Компания занимается производством упаковки и работает в сегменте B2B; занимает первое место в Европе по производству упаковки на бумажной основе, а также является единственным панамериканским производителем гофрокартона. Производство высокотехнологичное и специфическое. Это объясняет, почему Компания часто сталкивается с нехваткой специалистов определенной квалификации. Прежде всего, речь идет о специалистах с инженерным образованием, которые были бы знакомы с данным видом производства. В связи с этим и была разработана программа для молодых специалистов «Graduate Recruitment Program» (Программа по найму на работу выпускников) [5]. Задача этой программы — отобрать талантливых выпускников вузов по инженерным специальностям, которые хотели бы построить карьеру в Компании.

В качестве основных требований, которые Компания предъявляет к кандидатам на участие в данной программе, можно выделить следующие:

- диплом по инженерной специальности и опыт работы по специальности не более двух лет;
- лидерские качества, которые могут быть подтверждены внеучебной деятельностью;

- амбициозность, целеустремленность и умение работать в меняющихся условиях;
- готовность к переезду в рамках стажировки в филиалы в Европе [5].

Программа рассчитана на два года и предполагает прохождение стажировки в течение восьми месяцев как минимум на трех европейских площадках, в различных подразделениях с возможностью познакомиться и принять участие в таких процессах, как научно-технические разработки, производство, техническое обслуживание, а также техническое оснащение производства. При этом речь идет об оплачиваемой стажировке и по ее результатам сотрудник сможет или продолжить проектную работу, или принять решение о закреплении за одним из технических подразделений компании. Таким образом, сотрудник сможет перейти в штат компании и работать на предприятии уже на постоянной основе.

Важно отметить, что Компания нацелена на привлечение прежде всего технических специалистов. Выше упоминалось, что Компания испытывает определенные сложности с их привлечением из-за специфики производства. Посредством такой оплачиваемой стажировки предполагается подготовить нужных на производстве технических специалистов.

В рамках данной программы предусмотрен конкурсный отбор кандидатов в несколько этапов:

- формальный отбор кандидатов по резюме;
- собеседование с представителем отдела персонала;
- тестирование;
- собеседование с руководителем подразделения(-ий).

В процессе прохождения данной программы для выпускников молодой специалист получает конкретные практические знания и навыки в конкретной области, а именно в сфере производства упаковки. Полученные знания довольно специфические. Таким образом, обучение является специальным.

Проведем анализ факторов, которые могут повлиять на решение работодателя запустить подобную программу для выпускников, а также на готовность молодых специалистов принять участие в ней.

Все затраты по обучению и адаптации в данном случае несет работодатель. В связи с этим он менее склонен уволить такого сотрудника, а также, скорее всего, будет предпринимать все необходимые меры по его удержанию, по крайней мере до того момента, как получит отдачу от вложенных в его обучение и развитие инвестиций.

Однако, принимая во внимание тот факт, что отдача от инвестиций в человеческий капитал носит долгосрочный характер, здесь мы имеем дело с высоким уровнем риска прежде всего для работодателя. Риск заключается в возможности увольнения такого сотрудника. Это риск может негативно повлиять на решение работодателя организовать такую программу стажировки.

Тем не менее при прохождении стажировки в Компании молодому специалисту предлагают довольно привлекательные условия, в том числе довольно высокий уровень оплаты. При этом в перспективе по результатам прохождения программы и включения в постоянный штат его доход может вырасти еще больше. Отметим, что вопрос оплаты в рамках прохождения таких программ стоит довольно остро. Многие молодые специалисты, выходя на рынок, ожидают, что будут получать высокий доход, в то время как работодатели, наоборот, склонны предлагать более низкий уровень оплаты из-за недостаточного опыта работы. Тем не менее более низкий уровень оплаты труда может не устроить часть потенциальных кандидатов, которые не готовы ждать повышения оплаты труда после прохождения обучения. В то же время для другой части кандидатов преимуществами могут стать предлагаемые условия труда, характер стажировки, известность и репутация компании, а также сама возможность построить карьеру в компании мечты.

Другим серьезным барьером в рамках такой программы может стать асимметрия информации. Дело в том, что при приеме кандидата на программу работодатель не обладает и в принципе не может обладать полной информацией о его реальной квалификации. Кроме того, работодателю сложно оценить усилия, которые приложит сотрудник в процессе обучения, а также насколько хорошо он усвоит полученные знания и насколько изменится его производительность. Более того, в процессе обучения может выясниться, что сотрудник не соответствует ожиданиям работодателя. Таким образом, все эти риски тоже ложатся на работодателя. При этом если обучение является общим, то полученные знания, уволившийся сотрудник, может применить в другом месте работы, в том числе у конкурентов. Впрочем, в данном конкретном случае обучение является специальным, поэтому даже в случае увольнения работнику будет сложно найти место работы, где он смог бы получить полную отдачу от пройденного обучения. Принимая во внимание, что Компания является практически монополистом в рамках рыночного сегмента, риск ухода сотрудника к конкурентам и использование этих знаний

не очень высок. В этом случае сам работник будет менее мотивирован в прохождении специального обучения, поскольку не сможет применить эти знания на другом месте работы.

Не менее важным фактором при принятии решения об участии в программе для выпускников может стать известность компании для конечного потребителя и ее репутация. Дело в том, что Компания работает в сегменте B2B, и она мало известна широкой аудиторией. Тем не менее основную ставку Компания делает на привлечение профильных специалистов, которые могут располагать информацией о ней. Однако Компании все же следует уделять внимание продвижению своего бренда как работодателя, а также принимать участие в мероприятиях для студентов и выпускников, чтобы как можно более широкая аудитория познакомилась с ней.

Еще одним ограничением может стать сам характер программы. Дело в том, что использование понятия стажировки может отпугнуть потенциальных кандидатов. Понятие стажировки тесно связано с понятием студента, который еще не завершил свое обучение и только приобретает знания, опыт и навыки. Молодые специалисты, пусть и сравнительно недавно получившие диплом, настроены найти работу на долгосрочную перспективу. Они стремятся к определенной стабильности в построении карьеры. Безусловно, срочный характер такой программы, даже продолжительностью в два года, также может стать серьезным аргументом против участия в ней. Здесь же может возникнуть проблема, связанная с восприятием прохождения соискателем подобной программы другими потенциальными его работодателями. Дело в том, что если по каким-то причинам сотрудничество не сложится, то могут возникнуть трудности с тем, как объяснить потенциальному работодателю, что за программа имеется в виду и почему он принимал в ней участие.

Заключение

Многочисленные факторы вмешиваются не только в процесс принятия решения о запуске программ по развитию карьеры в компаниях, но и в процесс их реализации. Крайне важно, чтобы работодатель имел четкое представление о целях и задачах такой программы, о том, какого специалиста по результатам прохождения этой программы он хочет получить. Ему следует учитывать риски, связанные с возможным уходом специалиста во время или после обучения. Для молодого специалиста, в свою очередь, крайне важно

понять, что он хочет получить от этой программы. Кроме этого, ему важно понимать, что построение карьеры требует инвестиций в человеческий капитал, приобретение определенных знаний и опыта, которые могут быть получены только в процессе трудовой деятельности. И это не вопрос нескольких месяцев. В таком случае эти программы могут стать для молодого специалиста прекрасной возможностью построить карьеру в крупной компании. В свою очередь, для компании это тоже хорошая возможность подготовить специалиста, который будет отвечать ее требованиям.

Литература

1. Три факта о трудоустройстве выпускников 2016–2018 годов // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/70843/document/88401> (дата обращения: 21.02.2021).
2. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
3. Schultz T. W. Investment in human capital // American Economic Review. 1961. Vol. 51. P. 1–17.
4. Радюк Е. М. Стимулы и барьеры в организации обучения на рабочем месте в условиях дефицита квалифицированных рабочих на российских предприятиях // Вопросы экономики и управления. 2017. № 2 (9). С. 62–71.
5. По плечу ли вам такая задача? // Smurfit Кappa. URL: <https://www.smurfitkappa.com/ru/people/graduates> (дата обращения: 21.02.2021).

Контактная информация:

Е. М. Радюк — студент 1-го курса магистратуры; eradiuk@gmail.com

CAREER DEVELOPMENT PROGRAMMES FOR YOUNG PROFESSIONALS AS A FORM OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL

E. M. Radiuk

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

The main aim of this article is to analyze factors that influence on the employer's decision to implement career programs for graduates and, and on graduate's decision to participate in these programmes. The novelty of the article is that using the theory of human capital and the example of the graduate recruitment programme, the author considers incentives and barriers for employers to invest in these programs, and for young specialists to build their career.

Keywords: human capital, labour market, youth specialist, graduate programme, career.

СВЯЗЬ РЫНКА ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЯ: НА ПРИМЕРЕ КОРОНАКРИЗИСНОГО ПЕРИОДА

Е. С. Маникаева

Н. С. Форостянный

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

Научный руководитель: Пашкус В. Ю.

В связи с ограничениями из-за распространения коронавирусной инфекции в 2020 г. проблема получения высшего образования студентами и выхода на рынок труда встала особенно остро. Данная статья анализирует ситуацию на рынке труда в ее взаимосвязи с развитием системы образования на фоне его масштабного перехода к онлайн-формату.

Ключевые слова: образование, дистанционное обучение, онлайн-обучение, коронавирус.

Введение

Распространение коронавирусной инфекции актуализировало внимание теоретиков и практиков к анализу ситуации на рынке труда в ее взаимосвязи с развитием системы образования на фоне ее масштабного перехода к онлайн-формату. В этих исследованиях важной фокус-группой стали студенты, которые завершали свое обучение и выходили на рынок труда в пандемийный период.

В целом, как показывают недавние международные исследования, российские студенты (и школьники) намного отстают от своих сверстников из стран Центральной и Восточной Европы [1]. Стигма образования времен Советов как самого лучшего в мире, оставила отпечаток в нашем сознании, однако сейчас для инвестирования капитала образовательные учреждения развитых стран являются более привлекательными. Даже менее развитые страны, такие как Индия и Индонезия, вкладывают в образование большую долю инвестиций, тем самым значительно уменьшая разрыв в рейтинге образования.

В рейтинге Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН)¹ стран мира по индексу уровня образования [1] Россия заняла 39-е место в 2020 г. В рейтинге национальных систем

¹ Следует учитывать то, что рейтинг не отражает в полной мере качество образования в стране, его доступность для разных возрастных групп, длительность обучения и не учитывает иностранных студентов, что может искажать данные по малым странам.

высшего образования [2] 35-е место (показатель индекса 49,1) из 50 стран-участниц².

В России из-за коронавируса на дистанционное обучение вывели студентов на девять месяцев. Это был беспрецедентный опыт для системы образования. Однако, учитывая поспешность перевода курсов в онлайн-формат и низкую поддержку преподавателей при таком переходе, качество онлайн-обучения во многих случаях оценивалось ниже традиционного [3]. Студенты выражали свое недовольство разными способами, в том числе требуя вернуть деньги за обучение, так как цена контракта формируется за очное обучение, а не дистанционное.

Технологические тенденции в образовании

Еще до COVID-19 по всему миру наблюдался высокий рост и внедрение образовательных технологий: глобальные инвестиции в edtech достигли 18,7 млрд долларов США в 2019 г. [4], а общий рынок онлайн-образования, по прогнозам, достигнет 350 млрд долларов к 2025 г. Будь то языковые приложения, виртуальные репетиторы, инструменты видеоконференцсвязи или программное обеспечение для онлайн-обучения, во время COVID-19 спрос на онлайн-образование увеличился в разы.

Проект EdMarket [5] показывает (см. рис. 1), как менялся российский рынок онлайн-образования поквартально в 2019 г.

Из графика видно, что в 2019 г. рынок вырос. В 2020 г. рост продолжился (рис. 2).

Такую динамику сформировали прежде всего инвестиции в российское онлайн-образование (рис. 3), а коронавирус раскрутил маховик прогресса.

В то время как одни считают, что незапланированный и быстрый переход к онлайн-обучению в условиях недостаточной про-

² Само исследование базируется на показателях, объединенных в следующие группы:

- 1) инвестиции со стороны государственного и частного секторов;
- 2) количество научных публикаций, исследований и соответствие качества высшего образования мировым стандартам с последующим трудоустройством выпускников на работу по специальности, полученной в образовательном учреждении;
- 3) уровень международного сотрудничества высших образовательных учреждений;
- 4) возможности получения высшего образования и его государственное регулирование.



Рис. 1. Оборот рынка онлайн-образования, Россия, 2019 г.
Источник: [4].

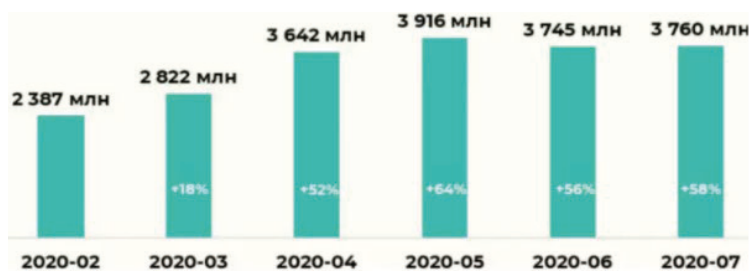


Рис. 2. Оборот рынка онлайн-образования, Россия, 2020 г.
Источник: [4].

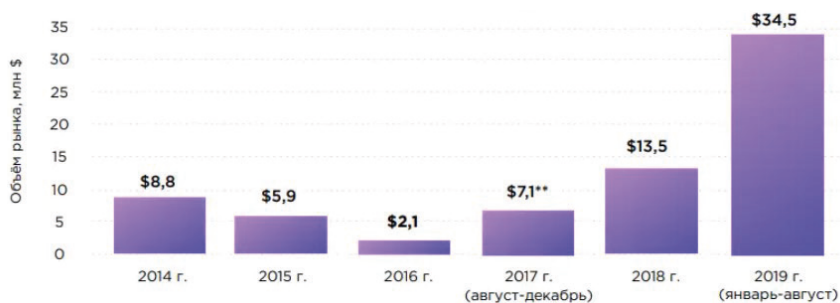


Рис. 3. Объем инвестиций в онлайн-образование, Россия, 2014–2019 гг.

Источник: Новикова Е. Школьные перемены: как онлайн-платформы изменили образование // Медиалайн 2020. URL: <https://cdo2day.ru/sekrety-firm/shkolnye-peremenu-kak-onlajn-platformy-izmenili-obrazovanie/> (дата обращения: 30.06.2021).

пусковой способности и подготовки привел к плохому пользовательскому опыту, другие считают, что закрепится гибридная модель образования.

Краткосрочные эффекты пандемии и долгосрочные тенденции на рынке труда

Во время пандемии в мире без работы остались, согласно докладу Международной организации труда (МОТ) «COVID-19 и мир труда», 114 млн человек, из которых 71 % — это те, кто не мог работать из-за ограничений, и те, кто не искал работу [6]. Эксперты BCG [7] выяснили, что в результате пандемии около 36 % работников были уволены или их трудовой день был сокращен; для 50 % сотрудников ничего не поменялось, а у оставшихся 14 %, наоборот, объем работы увеличился. Представители сфер продаж, искусства, легкой промышленности чаще других оставались без работы. Специалистов ИТ, науки, здравоохранения увольняли реже остальных. В России только 28 % сотрудников оказались уволены. Пострадали прежде всего сферы питания, услуг, офлайн-развлечений и спорта. По словам руководителя пресс-службы HeadHunter А. Джабарова, ковид в первую очередь «ударил» по молодым сотрудникам [7]. Прием на работу таких специалистов в первые месяцы локдауна прекратился. Главной причиной тому стали трудности адаптации в условиях удаленной работы.

Организации в условиях локдауна стремились к сокращению участия человека в производственных процессах. Например, число кассиров начало сокращаться, а вместо них в магазинах появились кассы самообслуживания. Так автоматизация лишает людей рабочих мест, в связи с чем возникает потребность переобучения.

На фоне пандемии у работников и работодателей возникла острая потребность в переосмыслении организационной структуры предприятий — многие предприятия по всему миру ушли на дистанционный режим. Часть сектора малого бизнеса так и планирует оставаться в режиме дистанционной работы из-за снижения затрат на амортизацию оборудования, а также возможности нанимать сотрудников, у которых есть дети дошкольного возраста и родители, требующие особого ухода, предлагая гибкий график. Это в краткосрочной перспективе. А что в долгосрочной?

Авторы статьи «Naveen Sundar Notes to Artificial Intelligence» про искусственный интеллект [8] утверждают, что помимо развития и полной автоматизации процессов, также будет развиваться и робототехни-

ка: роботы и механизированные устройства, созданные с учетом наших потребностей, возьмут большинство обязанностей на себя, тем самым лишая людей рабочих мест. Стоит упомянуть о прогнозе экономистов о переходе некоторых стран на этап *экономики искусственного интеллекта* и последующего усугубления неравенства рабочей силы из-за оптимизации производственной функции машинами. В ситуации разделения общества на категории: новаторов, потребителей и «технологически безработных», первая категория будет получать значительную часть богатств от внедрения новых технологий. Потребители будут иметь выгоду от автоматизации производства в виде снижения цен на товары. Последняя категория — это работники, чей труд будет автоматизирован, став безработными, они лишатся возможности получать доход, что приведет к усилению неравенства в обществе.

Отметим, что глобальный рынок труда в XXI в. характеризуется высокой степенью неоднородности. В то время как развивающиеся (по классификации ООН) страны продолжают решать проблему базовой неграмотности (неумение читать, писать и понимать простые тексты), развитые страны сталкиваются с проблемами принципиально иного уровня: технологический прогресс угрожает вытеснением огромного количества рабочих мест в виду замены их машинами и роботами [8]. Резкие изменения рынка труда требуют более высокой мобильности участников, что может позволить сгладить наблюдаемые изменения ростом миграции в развивающиеся страны. Однако существуют сдерживающие миграцию факторы экономического и политического характера. Затрудняют перемещение соискателей на глобальном рынке труда и различия в национальных и отраслевых требованиях к образованию. В результате повышается уязвимость рабочей силы.

Онлайн-образование как способ адаптации системы образования к новым реалиям рынка труда

Страны пытаются адаптировать свои системы высшего образования к решению проблем, вызванных изменениями в обществе. В результате появляются новые типы вузов и формы конкуренции. Традиционная система образования побуждается к изменению методов работы и предоставления услуг и использованию возможностей, предоставляемых новыми информационными и коммуникационными технологиями.

Как было сказано выше, население в условиях пандемии столкнулось с рядом проблем, возникновение которых сложно было

прогнозировать. Такие резкие изменения влияют как на форму и режим работы, так и на цель системы высшего образования.

В контексте глобализованного общества знания, несомненно, являются одним из основных факторов экономического развития, и все сильнее становится их влияние на конкурентное преимущество страны, определяемое ее способностью к созданию и внедрению инноваций. Система образования все заметнее становится основополагающим фактором развития страны. В связи с этим возникают вопросы о ее способности готовить студентов к решению практических экономических проблем: достаточно ли научить студентов запоминать огромное количество теории? придерживаться ли классических форм обучения? как адаптировать образовательную систему к мировым тенденциям?

Один из способов изменений системы образования связан с интеграцией различных видов компьютерных систем обучения в качестве дополнений к традиционным методам обучения. По сравнению с традиционным подходом к образованию онлайн- (или дистанционное) образование имеет следующие преимущества:

- гибкий график;
- индивидуальный подход к студенту;
- интерактивные дискуссии: одна из полезных функций онлайн-курса — дискуссионный форум;
- обогащенные материалы курса с круглосуточным доступом;
- итерация и поддержка по запросу: информация об обучении и помощь находится в одном клике;
- автоматическая проверка заданий, что дает возможность оценивать теоретическую подготовку студента чаще;
- легкость в использовании методов противодействия мошенничеству и т. д.

Онлайн-образование положительно влияет на скорость перекалфикации рабочей силы, а также снижает риск заболевания вирусной инфекцией. Помимо этого, оно создает дополнительные возможности для людей, подверженных расовой, этнической или возрастной дискриминации, для людей с ограниченными возможностями, а также тех, кто ведет домашнее хозяйство. Возможность одновременно работать и учиться онлайн создает условия для обучения на протяжении всей жизни. Онлайн-образование способствует созданию сообществ учащихся, а также расширению пула экспертных идей в различных областях.

При этом онлайн-образование имеет ограничения и недостатки. Например, в таких областях науки, как инженерия, необходи-

мость практического обучения остается основным аспектом. Одно только компьютерное моделирование не может заменить все формы прикладного обучения. Во многих программах, ориентированных на науку и технологии, практические занятия в лабораториях и мастерских остаются незаменимым элементом эффективного обучения. Справедливо это также для ораторского искусства, медицины и спорта, где именно офлайн-практики главным образом способствуют достижению целей обучения. Дисциплины, входящие в эти области, вероятно, лучше всего преподаются в традиционной системе образования. А создание гибридных курсов, которые состояли бы из частей онлайн- и очного обучения, могли бы стать временным решением проблемы, тем самым делая часть курса более доступной для большего числа людей. Однако решения такого рода по-прежнему подчеркивают тот факт, что онлайн-обучение не может удовлетворить все образовательные потребности и цели.

На европейском рынке существует огромное количество дистанционных программ обучения. Все они ориентированы на развитие информационных технологий, бизнеса, компьютерные науки, кибернауки, в том числе Data Science и Machine Learning.

В России в 2020 г. была открыта первая программа онлайн-бакалавриата по специальности Data Science и Machine Learning. Совместно с Институтом экономики, математики и информационных технологий (ЭМИТ), РАНХиГС и SkillBox подготовил по запросам российского и международного бизнеса и в соответствии с государственными стандартами образования академическую онлайн-программу. Лекции, сессии и экзамены проводятся полностью в дистанционном формате. На первом курсе студенты изучают основы языка программирования Python, профессиональный английский, основы высшей математики и статистики. В качестве домашнего задания студенты получают практические задачи. В конце обучения студенты уже имеют опыт работы, а это, в свою очередь, представляет ценность для будущих работодателей.

Заключение

Изменения на рынке труда, требующие большей мобильности и развития социальных компетенций, определяют развитие рынка образования. Роль высшего образования растет по мере роста общей грамотности населения и развития технологий. При этом процесс автоматизации и роботизации несет угрозу потери рабочих

мест. В связи с этим увеличивается значимость профессиональной квалификации и социальных компетенций студентов, которые не смогут противостоять в конкурентной борьбе машинам, но знания и навыки которых позволят им трудоустроиться в новых отраслях.

Некоторые ученые полагают, что развитие технологий в конечном итоге негативно скажется на развитии социальных компетенций, приводя в пример ухудшение навыков устного счета у студентов, использующих калькуляторы [8]. Существует угроза, что постоянная работа с машинами снизит необходимость развития гибких навыков. Однако нельзя не отметить значительный рост профессиональных контактов и увеличение деловой корреспонденции с момента внедрения электронных форм связи и новых технологий. Ожидается, что высшее образование в ближайшие десятилетия будет характеризоваться большей вовлеченностью студента в образовательный процесс, созданием дополнительной, как реальной, так и виртуальной инфраструктуры и осознанием необходимости постоянного обучения.

Модернизация отечественного высшего образования неизбежна, она следует в ногу со временем, но необходимо учитывать риски нововведений и не отказываться от доказавших свою эффективность традиционных образовательных технологий. При этом важно помнить, что в ходе использования инновационных технологий возникают новые проблемы для общества.

На основе цифровых технологий запущены необратимые процессы качественного изменения системы образования. Конечно, полностью дистанционным образование после окончания коронакризиса не станет. Есть важные элементы процесса обучения, для которых требуется реальное (не виртуальное) присутствие: практика, работа в лабораториях, проведение исследований, живой диалог между студентом и преподавателем. На наш взгляд, система образования будет сочетать офлайн-обучение с технологичным дистанционным форматом. Продолжится цифровизация образовательных услуг и будут развиваться сопутствующие технологии образовательного процесса. Можно прогнозировать создание образовательных интернет курсов и появлению бакалаврских дистанционных программ под вузовским брендом.

Литература

1. Рейтинг национальных систем высшего образования // Гуманитарный портал. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/u21-ranking-of-national-higher-education-systems> (дата обращения: 30.03.2021).

2. Рейтинг стран мира по индексу уровня образования // Гуманитарный портал. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/education-index> (дата обращения: 30.03.2021).
3. Как устроен первый в России онлайн-бакалавриат. URL: trends.rbc.ru/trends/education/60506f659a7947f4e2409e1d (дата обращения: 20.06.2021).
4. Онлайн-образование и коронавирус: как развивается рынок? // EdMarket. URL: <https://blog.edmarket.ru/coronavirus> (дата обращения: 30.03.2021).
5. 2019 Global Edtech Investments Reach a Staggering \$ 18.66 Billion // Insider. URL: <https://markets.businessinsider.com/news/stocks/2019-global-edtech-investments-reach-a-staggering-18-66-billion-1028800669> (дата обращения: 30.03.2021).
6. Международная организация труда. COVID-19 и сфера труда // Вестник МОТ. Седьмой выпуск. 25 января 2021 г. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_767671.pdf (дата обращения: 30.03.2021).
7. Лиснянская В. Учись или будешь уволен: как пандемия изменила рынок труда. РБК Тренды. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/60ae308e9a7947daf82dcdd9> (дата обращения: 20.06.2021).
8. Bringsjord S., Govindarajulu N. S. Notes to Artificial Intelligence // Stanford Encyclopedia of Philosophy. Stanford University: Metaphysics Research Lab, 2020.

Контактная информация:

Е. С. Маникаева — студент 1-го курса магистратуры; manikaevaes@gmail.com

Н. С. Форостяный — студент 1-го курса магистратуры; imalate@mail.ru

RELATIONSHIP BETWEEN LABOUR MARKET AND EDUCATION: A CORONA-CRISIS CASE STUDY

E. S. Manikayeva

N. S. Forostyany

St. Petersburg State University,

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

Due to the restrictions from the spread of coronavirus infection in 2020, the problem of students obtaining higher education and entering the labour market has become particularly acute. This article analyses the situation in the labour market in its relationship with the development of the education system against the background of its large-scale transition to the online format.

Keywords: education, distance learning, online learning, coronavirus.

Authors' information:

E. S. Manikayeva — 1st year Master student; manikaevaes@gmail.com

N. S. Forostyany — 1st year Master student; imalate@mail.ru

ВЫХОД МОЛОДЕЖИ НА РЫНОК ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА

К. В. Николаева

Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена,
Российская Федерация, 191186, Санкт-Петербург, наб. реки Мойки, 48

Научный руководитель: Семенова А. А.

В статье рассматриваются проблемы и особенности трудоустройства молодежи. Исследуются дополнительные риски и проблемы выхода на работу во время пандемии коронавируса. Анализируются проблемы трудоустройства выпускников вузов в сфере государственного и муниципального управления. Предлагаются варианты решения проблемы трудоустройства молодых специалистов после окончания высшего учебного заведения.

Ключевые слова: трудоустройство, молодежь, пандемия коронавируса, государственное и муниципальное управление.

Введение

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, так как это напрямую связано с реализацией их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются со сложностями. Например, после выхода из вуза с дипломом найти вакансию практически нереально, поэтому многим приходится работать не по специальности.

Проблемы трудоустройства молодежи связаны с особенностями данной социальной группы. Молодым людям в России приходится трудно и в других сферах: социальное самоопределение, проблемы с жильем, сложности адаптации к экономической среде. Складывается парадокс: российская молодежь — самая перспективная и сильная группа — оказывается одновременно самой уязвимой и недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда. Выход на рынок труда стоит больших усилий со стороны молодежи, которой приходится преодолевать недоверие работодателей, дискриминацию (в частности, молодых женщин из-за риска ухода в декретный отпуск) и проч.

Глобальная рецессия наложила свой отпечаток, и после нескольких лет падения уровень безработицы среди молодежи снова растет. По оценкам МОТ, уровень безработицы среди молодежи (в возрасте 15–24 лет) в мире составлял 12,8 % в 2020 г. (12,7 % в 2019 г.). В абсо-

лютом выражении число безработных молодых людей увеличилось в период с 2019 по 2020 г. с 69,4 до 69,6 млн. Безработица, кроме того, составляет лишь верхушка айсберга. Качество занятости молодых людей становится все более серьезной проблемой. В странах с низким и средним уровнем доходов стали доминировать неформальные виды занятости молодых людей, в то время как в странах с более высоким уровнем доходов — временные и другие нестандартные формы занятости [1].

В этом контексте проблема того, как лучше всего способствовать доступу молодых людей к достойной работе, становится все более актуальной и сложной. Более того, конкретные проблемы, связанные с продвижением достойной работы для молодых людей, сильно различаются в зависимости от национального и регионального контекстов, а также от характеристик самих молодых людей.

Подобно тому, как получение стабильной работы стало более длительным и сложным процессом, представление о том, что представляет собой молодежь, также претерпело некоторые изменения. Стандартное определение Организации Объединенных Наций (ООН) молодежи как человека в возрасте от 15 до 24 лет уже не полностью охватывает типичный период перехода от образования к занятости. В наши дни все больше молодых людей продолжают получать образование на более высоких уровнях, а сам процесс перехода становится все более затяжным, так что значительное число молодых людей не завершают этот переход до тех пор, пока им не исполнится 24 года. Исследование перехода на работу (*school-to-work transition*, *SWTS*) показывает, что почти каждый третий мужчина и примерно каждая вторая женщина в возрасте от 25 до 29 лет не работали либо потому, что еще учились, или учились, и поэтому еще не работали. В этом контексте имеет смысл расширить охват и включить в анализ лиц в возрасте 25–29 лет, для того чтобы проиллюстрировать увеличивающуюся продолжительность и вариативность перехода от учебы к работе, но также для того, чтобы дать первое общее представление о процессе в различных повторениях. На основе этого обзора можно сделать некоторые первоначальные наблюдения. К 25 годам более 30% [2] юношей и более половины девушек все еще учатся. Более того, даже в возрасте 29 лет молодые люди продолжают получать образование, но доля таких людей уже меньше. Оба эти условия имеют тенденцию способствовать распространению категории «молодежь» на всех тех, кто еще не достиг 20-летнего возраста. Следует отметить, что в возрасте 15 лет около 12% молодых людей уже бро-

силы школу и либо работают, либо учатся. Возможно, главный вывод из большого возрастного разброса перехода от школы к работе в том, что он отнюдь не является простым делом.

Меры государственной политики по снижению безработицы и росту занятости среди молодежи

Чтобы сократить безработицу и увеличить занятость, молодежи правительству следует увеличивать расходы и снижать налогообложение во время рецессий, а в период экономического роста делать наоборот. Экспансионистская фискальная политика¹ не является универсальным средством от безработицы среди молодежи. В первую очередь она целесообразна в качестве контрциклической меры во время рецессии². Более того, увеличение существующего дефицита бюджета³ гораздо менее эффективно (и даже может быть контрпродуктивным), чем сокращение профицита в борьбе с безработицей или за повышение уровня занятости молодежи. Контрциклическая фискальная политика более эффективна для стран, которые имеют профицит перед началом рецессии. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что уровень безработицы среди молодежи зависит от налогово-бюджетной политики.

Очевидно, что экспансионистская налогово-бюджетная политика призвана способствовать занятости молодежи и сокращению молодежной безработицы, когда экономика находится в состоянии рецессии. Расширенная налогово-бюджетная политика даже более эффективна, хотя и незначительно, в содействии занятости молодежи, чем взрослым, хотя явно носит дискреционный характер. Бюджетная экспансия во время рецессии может уменьшить ее пагубные последствия для рынка труда для обеих групп. Такая экспансионистская фискальная политика намного более эффективна там, где государственные финансы хорошо управляются и, следовательно, находятся в профиците (или, по крайней мере, выше тренда) в до-

¹ Экспансионистская фискальная политика — мероприятия правительства, направленные на повышение совокупного спроса и выхода из экономического спада посредством увеличения правительственных расходов на товары и услуги; уменьшения чистого объема налоговых поступлений.

² Рецессия — это относительно умеренный, некритический спад производства или замедление темпов экономического роста.

³ Дефицит бюджета — положительное сальдо, превышение доходов бюджета над его расходами. Противоположно профициту бюджета.

кризисные времена. Расширение, которое финансируется за счет увеличения установленного годового дефицита, может оказаться контрпродуктивным и привести к ухудшению состояния молодежи на рынке труда. С этим связан и тот факт, что, когда наступает рецессия — а она неизбежна — реакция налогово-бюджетной политики должна быть быстрой и решительной до того, как рецессия сама по себе ухудшит баланс бюджета. В этом отношении экстенсивные автоматические стабилизаторы, вероятно, будут играть важную роль в эффективности ответных мер, поскольку по самой своей природе они не требуют конкретных политических решений. Расширенная фискальная политика может привести к росту занятости в периоды бума; однако в этих условиях положительные эффекты гораздо менее выражены, чем во время рецессий. Благоприятные эффекты дискреционного расширения обусловлены тем, что предыдущий бюджетный баланс находится в хорошем состоянии. Такие эффекты резко снижаются, когда сальдо бюджета опускается ниже тренда, как это будет иметь место во время рецессии из-за снижения экономической активности, снижения налоговых поступлений и увеличения (недискреционных) расходов. Таким образом, дискреционная фискальная политика должна быть относительно консервативной в периоды экономического роста, чтобы поддерживать профицит бюджета, в то время как реакция на рецессию должна быть быстрой и решительной, с быстрым увеличением, в частности, дискреционных государственных расходов для противодействия экономическому росту.

Цель содействия занятости молодежи может быть поддержана с помощью отраслевых стратегий развития стран. Более того, влияние экономического роста на занятость молодежи варьируется в зависимости от того, где происходит рост потребности в работниках. В частности, сосредоточение внимания на секторах с более низкой производительностью, и прежде всего на развитии сельскохозяйственного сектора, может быть эффективной отраслевой стратегией содействия занятости молодежи, особенно в странах со средним уровнем дохода, где развито сельское хозяйство. Однако сосредоточение внимания на сельском хозяйстве и других секторах с низкой производительностью чревато риском поощрения роста низкооплачиваемой и низкокачественной занятости. Для формирования рекомендаций необходимо больше данных, но, очевидно, что есть специфика национальных условий.

Создание условий для работодателей может помочь ограничить непреднамеренные поведенческие реакции, которые снижают эффективность субсидий при найме на работу. Во-первых, при отсутствии правила, обязывающего работодателей выплачивать субсидию в случае увольнения работника в период субсидии, основные интеграционные цели политики могут не быть достигнуты. Во-вторых, для предотвращения того, чтобы работодатели увольняли своих работников с целью использования субсидий на найм, а также для обеспечения долгосрочной интеграции, работодателей можно обязать продлить контракт субсидируемого работника после истечения срока действия субсидии. В-третьих, на субсидируемых работодателях могут быть наложены ограничения для уменьшения эффекта замещения и содействия созданию рабочих мест (например, путем указания на то, что фирма имеет право на получение субсидии только в том случае, если она ранее не уволила своих работников в течение определенного периода). Чтобы гарантировать, что субсидии способствуют долгосрочной интеграции молодежи в трудовую деятельность, правила обязать работодателей проводить повышения квалификации субсидируемого работника.

Эффективность субсидий на заработную плату или найм в определенной степени зависит от того, как они реализуются, в частности, от выбора участников и косвенных затрат. Ввиду того, что при реализации данных программ невозможно исключить положительный отбор, когда из числа подходящих кандидатов отбираются из без того трудоспособных, что ведет к безвозвратным потерям для бюджета. Этому можно противодействовать за счет участия агентства-исполнителя, такого как государственная служба занятости, которая предварительно проверяет участников на соответствие требованиям. Однако этот процесс увеличивает как административные расходы, так и риск стигматизации. Требования, регулирующие поведение работодателей, не будут выполнены, если финансирующее агентство не контролирует их соблюдение регулярно и эффективно. Для этого требуются дополнительные возможности с точки зрения, как персонала агентства, так и источников данных, что делает эти программы более дорогостоящими. Установление условий для работодателей снижает негативные эффекты, но увеличивает административное бремя, тем самым уменьшая потенциальные выгоды от субсидии. Масштабы этих затрат трудно определить количественно, поскольку разные типы работодателей могут взвешивать их по-разному в соответствии с субъективной оценкой бремени.

Субсидии заработной платы могут осуществляться в разных формах: а) сокращение взноса на социальное обеспечение или налога на заработную плату (нацелено на молодежь), б) возврат налога (налогового кредита) или в) прямой платеж работодателю. Как эмпирических доказательств для теоретических обоснований эффективности таких форм недостаточно. Сокращение налога на заработную плату может быть настолько большим, насколько велика налоговая составляющая самой заработной платы. Таким образом, снижение налога на заработную плату подразумевает менее щедрую поддержку, чем может быть оказано посредством прямых субсидий фирмам. Административная нагрузка на получателей также зависит от формы субсидии: прямые платежи обычно влекут за собой больше времени и административных затрат.

В отношении рассмотренных выше вариантов решения проблемы безработицы среди молодежи можно сделать несколько общих выводов. Во-первых, использование субсидий работодателями может быть снижено из-за дефицита информации у работодателей или из-за высоких административных расходов. Во-вторых, право на субсидию может повлиять на поведение молодых людей в поисках работы. В-третьих, важно разобраться в условиях, при которых общество меняет представление о лицах, имеющих право на субсидию. Фундаментальная проблема разработки программ субсидий состоит в том, как разработать программы, которые были бы достаточно простыми, чтобы побудить работодателей нанимать молодых людей, и при этом адресными, чтобы избежать излишних расходов.

Трудоустройство выпускников вузов в сфере государственно и муниципального управления: проблемы и примеры решения

В сфере государственного и муниципального управления проблема трудоустройства выпускников вузов стоит особенно остро. Работа в данной сфере имеет свои профессиональные трудности. Денежное содержание идет по нарастанию только после получения определенного чина, а добавки выплачивают по выслуге лет. Многие студенты, которые шли на должность с желанием работать в государственной сфере, в дальнейшем разочаровываются из-за напряженной обстановки на работе, как эмоциональной, так и связанной с денежным содержанием государственных служащих. Как вариант молодой специалист может пойти после окончания университета

работать не по специальности или продолжить учебу и стать преподавателем по своей специальности. На подобные решения может повлиять более высокая заработная плата в другой сфере, но вернуться в государственную службу будет нелегко, потому что человек придет устраиваться на маленькую должность, где денежное обеспечение невысокое, а работы много. Поэтому нужно решать: либо сразу идти в государственную сферу, но надо выдержать первые годы нелегкого труда с надеждой на продвижение или сразу уходить на более высокооплачиваемые должности, но без дополнительных государственных гарантий.

Варианты решения проблемы трудоустройства в государственную и муниципальную сферу есть. Например, в администрации Кировского района Санкт-Петербурга есть молодежный парламент, который принимает всех желающих оказывать пользу району в статусе волонтера. Опыт в качестве волонтера открывает больше возможностей для поступления на государственную и муниципальную службу. На наш взгляд, государство должно занять самую активную позицию в деле обеспечения занятости молодежи — разработать комплекс мер по привлечению молодых рабочих кадров. Главный инструмент подобной политики — региональные программы по созданию рабочих мест для молодежи. При этом важно, чтобы государственное вмешательство осуществлялось в основном с помощью экономических и правовых рычагов (с максимальным подключением предпринимательских структур), а не административных мер.

Заключение

Проблемы выхода молодежи на рынок труда остро стоят перед обществом. Существует опыт их решения и в сфере государственного и муниципального управления, где активно используют технологии для соответствующей помощи молодым специалистам. Для решения проблем выхода молодежи на рынок труда и их интеграции в достойный труд предстоит еще многое рассмотреть и изучить. Всегда стоит задумываться о новых возможностях для решения подобных задач, в том числе рассматривая опыт других стран по реализации идей.

Литература

1. *Корчагина И.А.* Проблемы функционирования молодежного рынка труда в России // Интернет-журнал «Науковедение». 2016. Т. 8, № 5. С. 12.
2. Федеральная служба государственной статистики: Три факта о трудоустройстве выпускников 2016–2018 годов / 5 июня 2020 года. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/70843/document/88401> (дата обращения: 20.01.2021).

Контактная информация:

К. В. Николаева — студент 4-го курса бакалавриата; nikolaeva1999@yandex.ru

YOUTH TRANSITION INTO LABOUR MARKET: CHALLENGES AND PUBLIC POLICY

K. V. Nikolaeva

Russian State Pedagogical University. A. I. Herzen,
48, Moika nab., St. Petersburg, 191186, Russian Federation

This article examines the challenges and characteristics of youth employment. Additional risks and problems of entering the workforce during the coronavirus pandemic are investigated. The problems of employment of university graduates in the sphere of state and municipal administration are analyzed. Solutions to the problem of employment of young professionals after graduation from higher education institution are offered.

Keywords: employment, youth, coronavirus pandemic, state and municipal administration.

Author's information:

K. V. Nikolaeva — 4th year Bachelor student; nikolaeva1999@yandex.ru

РАСПРОСТРАНЕННОСТЬ ПРЕКАРНОЙ ЗАНЯТОСТИ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ В СФЕРЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ

Ю. А. Смирнова

Московский государственный лингвистический университет,
Российская Федерация, 119034, Москва, Остоженка, 38-1

Научный руководитель: Образцов И. В.

Рост прекарных форм занятости, характеризующихся социальной нестабильностью и незащищенностью работников, наблюдается в связи с развитием гибкости социально-трудовых отношений, а также упрощением правил и процедур в рамках трудовой деятельности. Недавние события, связанные с пандемией, еще больше способствовали росту безработицы и снижению уровня оплаты труда. Наиболее уязвимой социальной категорией на рынке труда является молодежь. В статье сделан анализ причин обращения молодежи к прекарным формам занятости в сфере преподавания иностранных языков. В качестве эмпирической базы использованы данные исследований, проведенных с участием автора среди учителей иностранного языка Москвы и Московской области, а также среди преподавателей и студентов Московского государственного лингвистического университета в 2020–2021 гг. Полученные результаты могут быть полезны для выработки рекомендаций, направленных на сокращение прекарной занятости, повышение мотивации и стимулирования труда молодых специалистов в сфере преподавания иностранных языков.

Ключевые слова: занятость молодежи, прекарная занятость, преподаватели иностранных языков, учителя иностранных языков, репетиторство.

Введение

Вовлеченность сотрудников сферы образования во вторичную занятость, зачастую носящую прекарный характер — характеризующуюся нестабильностью, неустойчивостью, отсутствием социальных гарантий и поддержки, — в последние годы становится все более распространенной тенденцией на рынке труда. Либерализация условий труда способствует росту трудовой мобильности, в частности среди молодежи. Представляется важным оценить степень и причины распространенности практик прекарной занятости молодежи в области преподавания иностранных языков.

Положение молодежи на рынке труда в России

Согласно закону «О молодежной политике в Российской Федерации», молодежью считается «социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно, имеющих гражданство Российской Федерации» [1, с. 2]. Молодежь составляет 35 % трудо-

способного населения России [2, с. 20] и, отличаясь высоким уровнем социально-профессиональной мобильности, относится к одной из наиболее уязвимых социальных групп на рынке труда.

По данным Росстата, в 2019 г. уровень занятости среди возрастной группы 15–19 лет составил 5,1 %, 20–24 лет — 49,4 %, 25–29 лет — 83,6 %, 30–34 лет — 86,1 %, соответственно. Для сравнения средний уровень занятости взрослого населения в возрасте 35–50 лет составляет 89 % [2, с. 31]. Причем среди мужчин уровень занятости выше, чем среди женщин (табл. 1).

Таблица 1. Уровень занятости и безработицы молодежи по возрастным группам в России в 2019 г. (в % от численности населения соответствующей группы)

Пол	Возрастные группы молодежи			
	15–19 лет	20–24 года	25–29 лет	30–34 года
<i>Уровень занятости населения</i>				
Всего	5,1	49,4	83,6	86,1
Мужчины	6,0	54,4	90,3	91,9
Женщины	4,2	44,1	76,6	80,2
<i>Уровень безработицы населения</i>				
Всего	24,7	14,4	5,6	4,4
Мужчины	22,6	14,2	5,3	4,0
Женщины	27,6	14,7	6,1	4,8

Источник: [2].

Всего в области образования в России занято 6,84 млн человек, из них женщины составляют 82 %. Работники образовательной сферы составляют 9,5 % от общей численности занятых. Средний возраст специалиста в области образования — 44 года. Молодые специалисты в возрасте до 35 лет составляют порядка 26 % занятых в данной сфере [2, с. 48–51].

В 2019 г. из выпускников 2016–2018 гг. по полученной специальности (профессии) были трудоустроены 69 % выпускников вузов;

57% получивших среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена; 50% — по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) [2, с. 86–87].

Характеристика прекарной занятости

Современный рынок труда характеризуется повышением трудовой мобильности, либерализацией условий труда и сочетанием стандартных форм занятости с нестандартными, часто носящими прекарный характер. Под *прекарной (неустойчивой) занятостью* (англ. *precarious employment*) понимается тип занятости, «сопровождающийся утратой работником стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре с полной рабочей неделей (стандартная занятость). Она включает элементы незащищенной занятости на неформальной экономике и неформальных рабочих местах в формальной экономике, в неформальном производстве (некорпорированная занятость домашних хозяйств), в скрытом производстве и незаконной деятельности, а также временную незанятость (безработицу)» [3, с. 93].

Вовлеченность работников в прекарные формы занятости связана с утратой мотивации на основном месте работы и зачастую возникает, когда «трудовая деятельность не отвечает современным требованиям работодателя. Прекарность в этом случае означает, что труд плохо оплачивается и не ценится внутри предприятия» [4, с. 2]. При этом работник, вовлеченный в прекарную занятость, утрачивает права и гарантии в сфере труда, что влечет за собой, в том числе, потерю профессиональной идентичности.

Наиболее распространенной моделью занятости является совмещение официальной занятости (где работник имеет официальный социально-профессиональный статус, который он стремится сохранить, несмотря на общую неудовлетворенность оплатой труда и другими условиями труда), с вторичной занятостью — дополнительным заработком, чаще всего носящим неофициальный характер. Важно отметить, что вовлеченность в неформальную занятость фактически сопровождается процессом *нисходящей профессиональной мобильности*. С другой стороны, недавние события, связанные с распространением коронавирусной инфекции, демонстрируют, что «в условиях пандемии происходит парадоксальная ситуация: уязвимый класс прекариата оказывается более “защищенным”, чем работники, имеющие опыт только формальной занятости» [5, с. 1062].

Распространенность precarious форм занятости среди учителей иностранного языка

Обратимся к результатам пилотажного исследования, проведенного автором в составе социологической лаборатории Московского государственного лингвистического университета в декабре 2020 г. — феврале 2021 г. методом онлайн-опроса, среди учителей иностранных языков общеобразовательных школ, гимназий и лицеев с углубленным изучением иностранных языков в г. Москве и Московской области ($N_{\text{учителя}} = 212$).

Большинство педагогов в той или иной степени удовлетворены своей профессиональной деятельностью. Работа в школе для большинства из них имеет свои преимущества в виде возможности заниматься любимым делом; работать с детьми; необходимости материального обеспечения своей семьи; уровня оплаты труда; хорошего коллектива коллег-единомышленников; благоприятной морально-психологической атмосферы; возможностей для личностного развития и самореализации (см. табл. 2).

Вместе с тем в школе учителя-лингвисты сталкиваются с рядом проблем, которые снижают уровень их мотивации. Среди них можно выделить: высокий уровень загруженности педагогов дополнительной работой, не связанной с преподаванием иностранных языков; низкая/недостаточная мотивация школьников к изучению иностранных языков; низкий/недостаточный уровень оплаты труда педагогов; низкое качество учебных и учебно-методологических материалов/литературы; несоответствие учебных программ по иностранным языкам современным требованиям. Особенно болезненная реакция на вышеперечисленные проблемы характерна для молодых педагогов.

Данные «внутришкольные» проблемы наряду с трудностями социально-экономического характера выступают в качестве факторов, стимулирующих вовлеченность учителей в различные формы вторичной занятости.

Согласно данным опроса, более 3/4 учителей иностранного языка (ИЯ) Московской агломерации в возрасте до 35 лет имеют опыт участия в каких-либо формах вторичной занятости (подработок) в сфере лингвистических услуг. Наиболее распространенными из них являются: репетиторство (90 % молодых учителей, имеющих опыт вторичной занятости), переводческие услуги (31 %), преподавание иностранных языков (26 %).

Таблица 2. Уровень значимости факторов для работы в школе среди учителей иностранных языков Москвы и МО в возрасте до 35 лет

Факторы для работы в школе	Уровень значимости*
Возможность заниматься любимым делом	9,3
Уровень оплаты труда	9,1
Необходимость материального обеспечения своей семьи	9,0
Хороший коллектив коллег-единомышленников, благоприятная морально-психологическая атмосфера	8,9
Возможности для личностного развития, самореализации	8,7
Возможность заниматься педагогической деятельностью, работать с детьми	8,6
Удобство расположения школы, близость к месту жительства	8,6
Контингент учеников Вашей школы	8,4
Техническая (в том числе цифровая) оснащенность вашего рабочего места (кабинета)	8,4
Социальные льготы и гарантии, предоставляемые образовательным учреждением	7,8
Приобретение необходимого опыта и квалификации для последующей деятельности или вторичной занятости	7,6
Желание работать по полученной в вузе специальности	7,5
Перспективы карьерного роста, профессиональная, академическая карьера	7,1
Возможность работы в школе с высокой профессиональной образовательной репутацией (бренд, статус школы)	6,8
Возможность заниматься подработками (репетиторством) используя статус учителя иностранного языка ИЯ	6,7
Возможность зарубежных поездок, командировок	6,6
Невозможность трудоустройства на другую работу / в другую организацию	4,5

Примечание: * 1 — совсем не значим, 10 — очень значим.

Источник: данные пилотажного исследования социологической лаборатории МГЛУ среди учителей иностранных языков общеобразовательных школ, гимназий и лицеев с углубленным изучением иностранных языков в г. Москве и Московской области ($N_{\text{учителя}} = 212$) в декабре 2020 г. — феврале 2021 г.

Около 62 % учителей ИЯ Москвы и Московской области в возрасте до 35 лет имеют опыт вторичной занятости в виде самостоятельного индивидуального репетиторства по иностранным языкам, еще 21 % имеет опыт преподавания в частной языковой школе или на языковых курсах.

Порядка 37 % молодых учителей-репетиторов вовлечены в прекарную занятость (работу без юридического оформления). Остальные осуществляют репетиторскую деятельность в качестве самозанятых (42 %), индивидуальных предпринимателей (7 %) или по договору ГПХ (9 %).

Среди основных причин обращения школьных учителей-лингвистов к вторичной занятости в форме индивидуального репетиторства прежде всего нужно выделить: возможность индивидуального подхода в обучении, самостоятельного выбора программы, методики обучения, гибкий график, возможность регулирования объема своей работы, оплата «по факту» за проведенные занятия, более высокая ставка/оплата труда, чем по месту основной работы в школе (табл. 3).

Таблица 3. Преимущества репетиторства как вида занятости, которые видят для себя учителя иностранных языков Москвы и Московской области в возрасте до 35 лет

Преимущества репетиторства для учителей иностранных языков	Доля опрошенных, %
Работа один-на-один, возможность индивидуального подхода	88
Возможность самостоятельного выбора программы, методики обучения	72
Гибкий график	72
Возможность регулировать объем своей работы	79
Оплата «по факту» за проведенные занятия	60
Более высокая ставка/оплата труда, чем в школе	53
Независимость от работодателя	53
Экономическая независимость, личное/семейное материальное благополучие	51

Источник: данные пилотажного исследования социологической лаборатории МГЛУ среди учителей иностранных языков общеобразовательных школ, гимназий и лицеев с углубленным изучением иностранных языков в г. Москве и Московской области ($N_{\text{учителя}} = 212$) в декабре 2020 г. — феврале 2021 г.

Несмотря на вовлеченность в репетиторскую деятельность, часто носящую прекарный характер, школьные учителя тем не менее не стремятся сделать этот вид своей занятости основным. Основные недостатки репетиторства они, в частности, видят в его сезонности («летом работы практически нет») (75 %), нестабильности проведения занятий («ученики болеют / отказываются от дополнительных занятий» и т. п.) (76 %), отсутствии социальных гарантий (дополнительных отчислений в пенсионный фонд, страховки и т. п.) (45 %), а также в определенных сложностях с поиском клиентов (учеников) (30 %).

Данная категория занятых оказывается в так называемой ловушке страстей: с одной стороны, у них есть работа, которая приносит удовольствие, но с другой стороны, «в других сферах жизни они испытывают страдания и усталость, вызванные нестабильными контрактами и условиями труда» [6, с. 13–14].

Таким образом, вторичная занятость, в том числе в виде проявления ее прекарных форм, выступает в качестве адаптационной стратегии поведения молодых учителей иностранных языков в социально-экономических условиях Московской агломерации.

Распространенность прекарных форм занятости среди студентов и преподавателей лингвистического профиля

Согласно результатам исследования, среди студентов и преподавателей Московского государственного лингвистического университета, проведенного в апреле-мае 2020 г.¹, порядка 73 % молодых преподавателей в возрасте до 35 лет имеют опыт оказания платных услуг во внерабочее время. К ним относятся: образовательные лингвистические услуги (репетиторство) — 58 %, переводческие услуги (письменный перевод) — 33 %, переводческие услуги (устный перевод) — 20 %, а также консалтинговые услуги — 7 %.

При этом 74 % из числа опрошенных находятся на штатной должности в вузе, еще 18 % помимо штатной должности имеют внутреннее совместительство. Среди определяющих мотивов работы в вузе молодые преподаватели отмечают следующие: возможность

¹ Исследование проведено Социологической лабораторией МГЛУ с участием автора методом онлайн-опроса ($N_{\text{преп}} = 554$, выборка вероятностная стратифицированная пропорциональная; $N_{\text{студ}} = 1974$, выборка вероятностная случайная бесповторная; ошибка выборки 1,75 %). Выборка соответствует объему и параметрам генеральной совокупности.

заниматься любимым делом, возможности для самореализации и личностного развития, возможность заниматься педагогической деятельностью, работать с молодежью, благоприятная морально-психологическая атмосфера, желание работать по полученной специальности, приобретение необходимого опыта и квалификации для последующей деятельности. Таким образом, удовлетворенность преподавателей своей профессиональной деятельностью в вузе строится на основе преобладания альтруистических (социально значимых) и духовных (связанных с самореализацией) мотивов.

Оценивая материальное положение своих семей, представители профессорско-преподавательского состава отмечают его низкий уровень, что подтверждает вовлеченность свыше 50 % преподавателей во вторичную прекарную занятость в виде оказания различных образовательных, переводческих и консалтинговых услуг (среди молодых преподавателей-лингвистов данный показатель — свыше 70 %).

Около 69 % молодых преподавателей в полной мере или скорее удовлетворены своей работой в вузе. При этом 31 % скорее или совершенно не удовлетворены текущей работой. Эти данные демонстрируют связь удовлетворенности официальным трудоустройством и вовлеченностью преподавателей во вторичную занятость, носящую зачастую прекарный характер. Среди факторов неудовлетворенности преподавательской деятельностью в вузе, которые с наибольшей вероятностью и определяют развитие форм прекарной занятости, на первом месте стоит неудовлетворенность системой материального и нематериального поощрения, возможностями участия в программах международного обмена, стажировок и проч. (табл. 4).

Вовлеченность молодых педагогов во вторичную занятость (в частности, индивидуальное репетиторство) размывает их профессиональную траекторию, способствуя утрате профессиональной идентичности и роста. Так, подавляющее большинство преподавателей в возрасте до 35 лет не имеют ни ученой степени, ни ученого звания. Каждый третий из них за последние пять лет своей научно-педагогической деятельности не имеет ни одной публикации. Среди причин своей низкой публикационной активности они чаще всего указывают: недостаток свободного времени (88 %), отсутствие каких-либо моральных стимулов (60 %), нежелание выполнять дополнительную работу без особой необходимости (54 %), наличие негативного опыта, когда подготовленный ими материал не был опубликован (42 %).

Стоит отметить, что прекарная занятость распространена и среди студентов, из которых практически каждый второй имеет опыт под-

Таблица 4. Удовлетворенность преподавателей МГЛУ в возрасте до 35 лет различными аспектами преподавательской деятельности в вузе

Аспекты деятельности преподавателя	Уровень удовлетворенности*
Отношения со студентами	3,7
Отношения с руководством кафедры	3,6
Отношения с другими преподавателями	3,6
Отношения с руководством и сотрудниками дирекции института	3,2
Соблюдение условий трудового договора	3,0
Распределение учебной нагрузки между членами кафедрального коллектива	3,0
Объем персональной учебной нагрузки	2,9
Расписание занятий по своим учебным дисциплинам	2,9
Возможности повышения научной квалификации	2,7
Организация научно-исследовательской работы	2,7
Организация воспитательной и культурно-досуговой работы	2,7
Возможности повышения педагогической квалификации	2,6
Возможности профессионального карьерного роста	2,6
Дополнительные поручения помимо штатной учебной нагрузки	2,6
Состояние туалетных комнат в учебных корпусах университета	2,6
Взаимодействие со специалистами управлений и служб университета	2,6
Организация и качество питания преподавателей	2,4
Система нематериального (морального) поощрения	2,3
Количество и качество учебно-методической литературы	2,3
Работа профсоюзной организации по защите прав работников	2,3

Аспекты деятельности преподавателя	Уровень удовлетворенности*
Оснащенность аудиторий современными техническими средствами обучения	2,2
Общее состояние аудиторного фонда для занятий	2,2
Возможности участия в программах международного обмена, стажировок и пр.	2,1
Доступность и обеспечение интернет-ресурсами и техникой	2,1
Система оплаты труда, материальное поощрение	2,0

Примечание: * 1 — совершенно не удовлетворен, 4 — совершенно удовлетворен.

Источник: исследование Социологической лаборатории МГЛУ методом онлайн-опроса. N_{преп.} = 554, выборка вероятностная стратифицированная пропорциональная.

работок во внеучебное время. Так, 42 % студенческой молодежи имеет опыт оказания платных услуг в форме репетиторства, 14 % — услуг по письменному переводу. В подобные формы занятости в основном вовлечены как магистранты и аспиранты, так и студенты 3–4 курсов бакалавриата. При этом 2/3 из их числа приняли бы предложение официального трудоустройства на должность в университете или за его пределами. Следует отметить, что опыт репетиторства, полученный в годы обучения в вузе, в определенной мере создает предпосылки к его востребованности молодыми педагогами.

Лингвистические образовательные и переводческие услуги высоко востребованы на московском рынке труда. Это, в свою очередь, привлекает в сферу вторичной занятости молодых вузовских педагогов, которые, в отличие от своих старших коллег, имеют значительно меньшие возможности для достойных заработков по основному месту работы. Прекарные формы занятости в этой сфере оказываются для них более привлекательны, чем официальное трудоустройство. Последнее представляется менее доступным для студентов и аспирантов очной формы обучения ввиду их плотной включенности в учебный процесс и отсутствия трудового стажа, что также выталкивает их в сферу прекарной занятости.

Как для студентов и аспирантов, так и для молодых преподавателей лингвистический профиль вуза и полученные/получаемые

в нем соответствующие профессиональные компетенции обеспечивают их определенную востребованность на рынке труда, в том числе в его теневом секторе прекарной занятости. А высокая эмоциональная вовлеченность и мотивация заниматься любимым делом «частично компенсируют молодым сотрудникам нестабильность работы по временному контракту, недостаточно высокий уровень материального поощрения и прочих условий труда» [6, с. 11].

Заключение

Возросший особенно в период пандемии уровень безработицы и недостаточный уровень оплаты труда по основному месту работы объективно выталкивают часть молодежи в сферу прекарной занятости. В этой ситуации молодое поколение лингвистов из числа школьных учителей и вузовских педагогов оказывается в более привилегированном положении, чем их сверстники в некоторых других областях трудовой сферы (учитывая высокую востребованность лингвистических услуг на рынке труда), но в более уязвимом — по сравнению со своими старшими коллегами. Недостатки в организации педагогической деятельности, а также недостаточно высокий уровень оплаты труда также вынуждают большую часть из них к вторичной занятости преимущественно в прекарных формах ее реализации. Это неизбежно отвлекает их от основной формы занятости в школе и вузе, в определенной мере способствует размыванию профессиональной идентичности, создавая моральный дискомфорт. Для государства это явление имеет более существенные последствия в виде недополучения налогов и криминализации сферы образовательных услуг. Помимо материального стимулирования труда педагогов, очевидно, требуется улучшение организации их профессиональной деятельности, эффективного использования средств морального поощрения, повышения их общественного статуса.

Литература

1. Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» // Сборник федеральных законов РФ (ФЗ РФ). 2021. Ст. 2.
2. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020. Стат. сб. / Росстат. М., 2020. 145 с. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sila_2020.pdf (дата обращения: 21.04.2021).

3. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения / гл. науч. ред. В. Н. Бобков, зам. гл. ред. Н. В. Локтюхина. М.: РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2018. 80 с.
4. Сизова И. Л. Прекаризация в трудовой сфере России // Петербургская социология сегодня. 2015. № 6. С. 122–158.
5. Кокшаров В. А., Азарков Г. А., Сущенко А. Д. Прекаризация труда, как растущая форма занятости молодых специалистов в условиях пандемии // Экономика региона. 2020. Т. 16, вып. 4. С. 1061–1071.
6. Armano E., Murgia A. The precariousnesses of young knowledge workers: A subject-oriented approach // Global Discourse. 2013. Vol. 3, iss. 3–4. P. 486–501.

Контактная информация:

Ю. А. Смирнова — аспирант 2-го курса; novyuliaalex@yandex.ru

PRECARIOUS EMPLOYMENT AMONG YOUTH IN FOREIGN LANGUAGES TEACHING FIELD

Y. A. Smirnova

Moscow State Linguistic University,
38, Ostozhenka st., Moscow, 119034, Russian Federation

Growth of precarious forms of employment, characterized by social instability and insecurity of employees, is observed in connection with the development of flexibility of social and labour relations, as well as the simplification of rules and procedures in the framework of labour activity. Recent events related to the pandemic have further contributed to rising unemployment and lower wages. The most vulnerable social category in the labour market is young people. The article analyzes the reasons of young people to be engaged in precarious forms of employment in the field of teaching foreign languages. As an empirical basis, we use data from surveys conducted with the author's participation among foreign language teachers in Moscow and the Moscow region, as well as among teachers and students of Moscow State Linguistic University in 2020–2021. The results obtained can be used for developing recommendations aimed at reducing precarious employment, increasing motivation and stimulating the work of young professionals in the field of teaching foreign languages.

Keywords: youth employment, precarious employment, foreign language teachers, tutoring.

РЕАЛИЗАЦИЯ СПРОСА МОЛОДЕЖИ НА ГИБКУЮ РАБОТУ В ГОРОДАХ — СТУДЕНЧЕСКИХ ЦЕНТРАХ СТРАНЫ (ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО АНАЛИЗА)

П. Д. Бирина

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

Научный руководитель: Вередюк О. В.

Для молодежи, которая совмещает учебу и работу, оптимизация распределения времени особенно важна. Цель исследования — выявить уровень готовности работодателей предлагать гибкую работу молодым специалистам. В качестве эмпирической базы использовались данные о соответствующих вакансиях на крупнейшем работном сайте в России HeadHunter по семи городам, считающимся студенческими центрами страны. По итогам сравнительного анализа вакансий для молодежи в городах — молодежных центрах выявлены отличия, которые проявляются в отраслевой структуре и специализации предлагаемых для молодежи вакансий на условиях гибкой работы.

Ключевые слова: гибкая работа, молодежь, гибкое время работы, гибкие режимы работы, эмпирические исследования.

Введение

Достижение баланса работы и жизни является фундаментальной проблемой, которую пытаются решить исследователи, политики, HR-специалисты, социальные группы (включая молодежь) и отдельные лица. За последние три десятилетия в странах с развитой экономикой можно наблюдать рост разнообразия форм рабочего времени, направленных на повышение его гибкости. Это связано как с изменением спроса на рынке труда со стороны соискателей, так и с быстро меняющейся ситуацией в целом мире (проблемы, связанные с COVID-19, демографией, процессом роботизации и т. д.). В ряде стран идет процесс переосмысления стандартов рабочего времени на законодательном уровне.

В то же время молодые соискатели сталкиваются с рядом проблем при рассмотрении предложений на рынке труда: недостаток интересных вакансий по специальности; запрашиваемый в вакансиях опыт работы; поиск графика, позволяющего совмещать работу с обучением и т. д. Молодые специалисты, по данным многих исследований, наиболее заинтересованы в компаниях, предоставляющих гибкое время работы. Таким образом, вопрос о сбалансированности спроса молодежи на гибкую работу и существующего предложения со стороны компаний становится особенно актуальным.

В данной статье обобщены данные исследований о востребованности среди молодого поколения гибкой работы; проведен анализ вакансий для молодого поколения на данных сервиса hh.ru по семи городам России, которые считаются студенческими центрами страны (Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Новосибирск, Казань, Томск и Самара), и выявлена доля вакансий с гибкой работой; а также проведена оценка соответствия спроса и предложения гибкой работы в сегменте молодых соискателей.

Методология исследования

Объектом исследования выступает спрос на труд молодых специалистов, а предметом — гибкая работа в вакансиях на сервисе hh.ru для молодых специалистов. Основным методом исследования является анализ содержания вакансий. Выбор сервиса hh.ru в качестве базы для анализа обусловлен тем, что он является одной из самых популярных платформ в России по размещению резюме и вакансий. Для сравнения возможностей молодежи при выборе работы в выборку включены вакансии из следующих городов: Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Новосибирск, Казань, Томск и Самара. Данные города выделены как крупнейшие студенческие центры страны [1].

Если говорить о молодом поколении как целевой аудитории исследования, стоит отметить, что в данную категорию включены соискатели в возрасте 18–25 лет, которые выходят на рынок труда сразу после или в процессе получения профессионального образования, не имеют опыта работы в интересующей их сфере и зачастую нацелены совмещать работу с обучением. Заинтересованность данным сегментом соискателей связана прежде всего с их малочисленностью по сравнению с остальными специалистами. Кроме того, сейчас весь рынок труда в России испытывает дефицит кадров при избытке вакансий в первую очередь из-за демографической проблемы сокращения населения трудоспособного возраста [2].

В данном исследовании гибкость работы рассматривается в аспекте гибкости рабочего времени и места работа. контексте длительности рабочего дня/недели/месяца. При гибком рабочем времени (режиме), в частности, «начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон» [3]. Работодатель, в свою очередь, обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение вышеупомянутых учетных периодов.

Основным критерием отбора «молодежных» вакансий являлось отсутствие требований к опыту работы. Для включения в подвыборку «гибкая работа» рассматривались вакансии с указанием на гибкий график и/или удаленную работу. В описании таких вакансий должна была содержаться хотя бы одна из следующих формулировок: сокращенное количество рабочих часов в неделю (менее 40 часов); возможность обсуждения начала смен; плавающие выходные; гибкий график; удаленная работа. Таким образом, в целевой сегмент вошли 64 813 вакансий. В подвыборку были включены 10 264 вакансии, из которых 5078 вакансий в Москве, 2110 — в Санкт-Петербурге, 781 — в Казани, 730 — в Екатеринбурге, 669 — в Новосибирске, 664 — в Самаре и 232 — в Томске. Сбор данных осуществлялся в марте 2022 г.

Спрос на гибкое рабочее время со стороны молодежи

Для молодого поколения становится все более значима проблема использования времени как ресурса [4]. Исследование компании Naus, которое проходило с февраля по апрель 2019 г. методом интернет-опроса [5], показало, что в числе ценностных детерминант молодежи в отношении к работе в России выделяют гибкий график, который в качестве одного из наиболее значимых факторов при выборе работы отметили 45% респондентов. Для представителей молодого поколения важно работать в комфортной среде. В отличие от предыдущих поколений у них изменились факторы мотивации и демотивации на работе. Для молодых сотрудников значимо наличие своего личного времени, а не посвящение всего себя только работе. Именно поэтому возможность соблюдать баланс между работой и личным временем вошли в топ-5 нематериальных факторов мотивации (54%), а сверхурочная работа — в топ-10 демотивационных факторов (43%).

Если рассматривать теоретический аспект вопроса поддержания баланса между сферами жизни, то экономическая теория предполагает, что индивиды ищут оптимальный баланс между часами работы и отдыха, стремясь максимизировать полезность общего времени (часов). Теория финансов предполагает, что люди рационально оценивают прибыль от своих инвестиций времени как ресурса, учитывая альтернативные издержки и риски, связанные с инвестированием своего времени альтернативными способами [6, р.8]. На идеальных рынках время как ресурс следует использовать для генерирования наибольшей отдачи с учетом альтернативных издержек и связанных

с ней рисков. В действительности решения об инвестировании времени более сложны, чем можно предположить из классических концепций экономики и финансов, поскольку люди, в данном случае молодежь, сталкивается с разными ограничениями в процессе максимизации полезности [7]. Эти индивидуальные факторы и то, как они взаимодействуют с социальными нормами в отношении работы, дохода, благосостояния, досуга и использования времени, по-видимому, вызывают различные поведенческие отклонения от общего понимания финансовой и экономической рациональности при принятии решений о рабочем времени, что и видно из результатов исследования Naus. Поэтому ключевой задачей для компаний является учет поведения и ценностей потенциальных сотрудников, что позволит более результативно привлекать молодых соискателей.

Анализ предложения гибкого времени работы в вакансиях

При анализе данных, представленных на сервере hh.ru, выявлено, что доля вакансий без опыта работы и с гибким графиком и/или удаленным местом работы составляет меньше пятой части всех размещенных на сайте вакансий: в Самаре — 18 %, Москве — 17 %, Казани — 16 %, Санкт-Петербурге и Томске — по 14 %, Новосибирске — 13 %.

Структура этих вакансий представлена на рис. 1.



Рис. 1. Доля вакансий с гибким графиком и удаленной работой в общей численности вакансий подвыборки (по топ-7 городов-молодежных центров России)

Составлено по: [8].

Как можно видеть на рис. 1, среди вакансий, подходящих под целевую подвыборку, по всем рассматриваемым городам более 65 % предложений включают гибкий график работы в его стандартном понимании, прописанном в Трудовом кодексе РФ. В Москве и Санкт-Петербурге вакансии с удаленной работой составляют меньше пятой части от общей численности (18 и 20 % соответственно). В то же время в регионах доля предложений с удаленным форматом работы составляет около 30 %.

Таблица 1. Доля вакансий по типу трудовой деятельности в общей численности вакансий подвыборки (по топ-7 городов — молодежных центров России), %

Тип трудовой деятельности	Город						
	Санкт-Петербург	Москва	Новосибирск	Томск	Казань	Екатеринбург	Самара
Полная занятость	45,7	52,3	45,4	40,5	44,0	50,7	48,3
Частичная занятость	49,5	44,0	51,7	55,6	53,3	45,8	50,3
Стажировка	4,1	3,0	2,2	3,4	2,0	2,9	1,2
Проектная работа	0,7	0,5	0,6	0,4	0,5	0,7	0,2
Волонтерство	0,0	0,2	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Всего:	100	100	100	100	100	100	100

Составлено по: [8].

Данные, представленные в табл. 1, свидетельствуют о том, что количество предложений о работе с полной и частичной занятостью по целевой выборке сопоставимо во всех рассматриваемых городах (около 50 % в каждом из случаев). Это говорит о том, что у молодежи есть возможность выбора оптимального для них формата работы. Вместе с тем необходимо отметить, что предложений о стажировках мало: в Санкт-Петербурге — 4 %, Томске и Москве по 3 %, в остальных городах — меньше 3 %.

Как показывают данные табл. 2, в Москве, Казани и Санкт-Петербурге чаще всего предложения о работе связаны с такой отраслью экономической деятельности как розничная торговля (56, 36 и 32 % соответственно). Довольно распространены во всех горо-

Таблица 2. Доля отраслевых вакансий от общей численности вакансий подвыборки (по топ-7 городов — молодежных центров России), в %

Отрасль	Город						
	Санкт-Петербург	Москва	Новосибирск	Томск	Казань	Екатеринбург	Самара
Розничная торговля	31,7	55,6	27,8	17,7	35,9	21,0	19,0
Информационные технологии, системная интеграция, интернет	31,2	19,6	37,3	54,2	27,0	33,5	45,4
Строительство, недвижимость, эксплуатация, проектирование	6,8	7,7	3,7	13,5	8,0	11,9	2,5
Товары народного потребления (непищевые)	15,4	10,2	7,3	5,2	5,7	8,8	4,9
Услуги для бизнеса	14,9	6,8	23,9	9,4	23,4	24,7	28,2
Всего	100	100	100	100	100	100	100

Составлено по: [8].

дах вакансии в отрасли информационных технологий: в Томске — 54 %, Самаре — 45 %, Новосибирске — 37 %, Екатеринбурге — 34 %, Санкт-Петербурге — 31 %, Казани — 27 % и Москве — 20 %. Чуть больше пятой части вакансий в Самаре, Екатеринбурге, Новосибирске и Казани относятся к отрасли «услуги для бизнеса» (29, 25, 24 и 23 % соответственно).

Как следует из табл. 3, наиболее популярной специализацией при заданных в исследовании параметрах является продавец-консультант/продавец-кассир: в Москве — 55 %, Казани — 35 %, Екатеринбурге, Новосибирске и Санкт-Петербурге — по 28 %, в Самаре — 23 %. Лишь в Томске самой востребованной среди работодателей специализацией является менеджер по продажам/по работе с клиентами — 40 %. Также в Новосибирске и Томске около трети предложений связаны с работой водителя (24 и 30 % соответственно). Меньше всего поступает от компаний предложений для программистов и разработчиков (менее 8 % по всем городам).

На основании анализа полученных данных можно сделать вывод о том, что доля вакансий с гибким временем работы в общей численности целевой выборки довольно мала вне зависимости от города и составляет не более 18 %. Несмотря на то что работодатели

Таблица 3. Доля вакансий по специализациям в общей численности вакансий подвыборки (по топ-7 городов — молодежных центров России), в %

Специализация	Город						
	Санкт-Петербург	Москва	Новосибирск	Томск	Казань	Екатеринбург	Самара
Продавец-консультант, продавец-кассир	27,2	54,7	27,6	24,0	35,1	28,0	23,0
Менеджер по продажам, менеджер по работе с клиентами	19,2	11,8	17,5	40,0	18,4	22,0	17,4
Программист, разработчик	7,6	4,0	7,3	6,0	2,6	6,0	4,7
Водитель	16,3	10,7	23,8	30,0	13,2	16,4	21,6
другое	29,6	18,8	23,8	0,0	30,7	27,6	33,3
Всего:	100	100	100	100	100	100	100

Составлено по: [8].

при указании «удаленной работы» включают в ее описание характеристики гибкой работы, более 65 % вакансий из целевой подвыборки по всем представленным городам предлагают именно гибкое рабочее время. Молодым соискателям доступно практически одинаковое количество предложений, как с полной занятостью, так и с частичной. Но стажировки и проектная работа представлены на данном сервере ограничено (около 5 и 1 % соответственно). Во всех городах существуют предложения от компаний в сфере информационных технологий и интернет-деятельности, но, несмотря на популярность данного направления, их доля незначительна. Также предложений по специальностям, требующим получение высшего образования или прохождения профильных курсов, которые могут заинтересовать молодых соискателей в начале их карьерного пути, практически нет.

Заключение

Спрос молодого поколения на гибкую работу обусловлен изменением их ценностных детерминант и восприятием места работы в их жизни. Из анализа вакансий на сервере hh.ru следует, что доля

предложений с гибкой работой для молодежи во всех городах — студенческих центрах не велика. В связи с этим от молодых специалистов требуется тщательный мониторинг стартовых позиций для их профессиональной карьеры. Осложняет поиск работы по профессии и то, что основной поток предложений не требует профессионального образования. Данные вакансии рассматриваются молодыми людьми, скорее, как подработка на время обучения. Раздел стажировки — один из приоритетных разделов среди начинающих специалистов — является на сервере самым малочисленным, что также затрудняет процесс поиска подходящей работы. Что касается общих итогов сравнения вакансий для молодежи в городах — молодежных центрах, то отличия между ними есть, и они проявляются в отраслевой структуре и специализации предлагаемых для молодежи вакансий на условиях гибкой работы.

Литература

1. Молодежь назвала лучшие российские города для учебы и карьеры // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/society/11/08/2021/> (дата обращения: 29.03.2022).
2. Проблема кадрового дефицита и безработицы в России // Анкор: кадровые исследования. URL: <https://ancor.ru/press/media/problema-kadrovogo-defitsita> (дата обращения: 29.03.2022).
3. Ст. 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени: Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
4. Поколение Y и Поколение Z в поиске собственных мест под Солнцем — Обзор основных исследовательских выводов и гипотез об особенностях, ценностях и жизненных стратегиях молодежи // Фонд «Петербургская политика»: исследования. 2017. URL: <https://fpp.spb.ru/fpp-pokolenie-hyz> (дата обращения: 29.03.2022).
5. Поколение Z и рынок труда в России // Hays: исследования. 2019. URL: https://hays.ru/wp-content/uploads/Generation-Z_web.pdf (дата обращения: 29.03.2022).
6. Ruubel R. Working Schedules and Efficient Time-Use in R&D Work // Tallinna Tehnikaülikool. 2020. 107 p. URL: R. Ruubel_Working Schedules and Efficient time use in RD 2020 (дата обращения: 29.03.2022).
7. Freeman J. Efficiency and Rationality in Organizations // Administrative Science Quarterly. 1999. No. 44 (1). P. 163–175.
8. HeadHunter (hh.ru) российская компания интернет-рекрутмента. URL: <https://spb.hh.ru/> (дата обращения: 29.03.2022).

Контактная информация:

П. Д. Бирина — студент 1-го курса магистратуры; st095564@student.spbu.ru

MEETING YOUNG PEOPLE'S DEMAND FOR FLEXIBLE WORK IN
STUDENT-ORIENTED CITIES IN RUSSIA (PRELIMINARY RESULTS OF
EMPIRICAL RESEARCH)

P. D. Birina

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

For young people who combine study and work, optimising time allocation is particularly important. The aim of the study was to identify the level of employers' willingness to offer flexible work to young professionals. The empirical evidence is based on the job vacancies provided by the largest employment website in Russia, Head-Hunter in seven cities, which are considered to be student-oriented centres. A comparative analysis of youth vacancies in student-oriented cities reveals differences in the sectoral structure and specialisation of vacancies offered to young people on flexible work terms.

Keywords: flexible work, young people, flexible working hours, flexible working arrangements, empirical research.

Author's information:

P. D. Birina — 1st year Master student; st095564@student.spbu.ru

БЛОГЕР VS. БУДУЩАЯ ПРОФЕССИЯ: РИСКУЕТ ЛИ МОЛОДОЙ БЛОГЕР ОСТАТЬСЯ ДИЛЕТАНТОМ?

В. И. Шварц

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

Научный руководитель: Ногайлиева Ф. К.

Статья посвящена анализу такого нового вида деятельности, как ведение блога в социальных сетях, в ее взаимосвязи с профессиональным образованием. Автор выявляет проблемы, связанные с ведением блога как профессиональной деятельности, а именно правовую квалификацию деятельности и ее конкуренцию с профессиональным образованием и профессиональной деятельностью. Автором выдвигается гипотеза о том, что ведение блога может опосредоваться трудовым договором (являясь разновидностью несамостоятельного труда) или являться трудом самостоятельным, организуемым с целью извлечения прибыли или без таковой. Рассматривается понятие онлайн-курсов, их актуальность и проблемы для блогеров.

Ключевые слова: блогер, труд, онлайн-курс, блог, профессиональное образование.

Введение

С развитием интернета человек стал переключаться на новые способы коммуникации и поиска работы. Например, каждый десятый хотя бы раз использовал онлайн-платформы для оказания услуг по трудоустройству, в то время как для большинства это остается источником вторичного дохода [1, р. 5]. Платформы цифрового труда ведут к новым формам занятости и способам организации труда. Одним из «цифровых» направлений занятости является ведение блога. *Blog* — сокращение от *web-blog* — представляет собой информационную веб-страницу, состоящую из отдельных блоков, называемых «постами». Термин *blog* пришел из истории морского судоходства и первоначально относился к записи хронологических событий, которую ведет экипаж корабля. Это слово было придумано Джоном Баргером в 1997 г. [2, с. 120].

В обыденном понимании блогер — это человек, занимающийся ведением блога. Для ведения этой деятельности не требуется какого-либо профессионального образования, подтвержденного опыта и всего того, что, как правило, оценивается работодателем в классических отношениях наемного труда. В интернете можно найти даже блоги детей, увлеченных какой-либо тематикой и рассказывающих о своем хобби.

Блоги могут быть личными (про жизнь человека, *life-style*-блог) или посвящены определенной тематике (еда, мировые рекорды, сериалы, игрушки, фотосъемка, мода, лайфхаки, путешествия, техника, новости, животные, музыка, спорт, политика, бизнес, фильмы и многое другое). Популярность YouTube и подобных сайтов также привела к появлению разнообразных видеоблогов. Основным показателем популярности блога является число подписчиков — людей, регулярно просматривающих и читающих его [3, с. 129]. Блоги и живые журналы развивались задолго до того, как в оборот вошел сам термин, но тенденция по-настоящему набрала силу с появлением автоматизированных систем публикации.

Проблемы, связанные с ведением блога как профессиональной деятельностью

Рост числа блогеров во многом объясняется стремлением все большего количества людей иметь заработок не выходя из дома, популярностью так называемого фриланса. Заработок в блогосфере обеспечивается как продажей собственных продуктов — товаров и услуг, так и разнообразными формами рекламы, бартера. По статистическим данным в начале 2021 г. в интернете насчитывалось более 600 млн блогов [4]. При этом возник ряд существенных проблем, связанных с ведением блога как профессиональной деятельности, а именно правовая квалификация деятельности по ведению блога и конкуренция блогинга и профессиональной деятельности. Рассмотрим эти проблемы подробнее.

Правовая квалификация деятельности по ведению блога. Если исходить из положения, что блогинг является трудом, то необходимо заметить, что не все отношения, возникающие в процессе труда, нуждаются в правовом регулировании (например, совместный труд членов семьи по ведению домашнего хозяйства или труд человека по поддержанию собственной жизнедеятельности). Долгое время блогинг рассматривался именно с этой позиции: человек высказывает свое мнение, публикует материалы, но делает это публично, поэтому единственный правовой аспект, который следует регулировать, — это соответствие материалов требованиям закона (например, запрет на разжигание ненависти, призывы к незаконной деятельности, недопустимость публикации материалов, наносящих вред психике детей и т. д.).

Профессионализация и коммерциализация блогов, превращение подписчиков в потребителей товаров и услуг, а блогеров —

в поставщиков товаров и услуг сопряжены с необходимостью обеспечивать защиту прав и интересов подписчиков, а зачастую и несовершеннолетних блогеров. В настоящее время на государственном уровне отсутствует системное регулирование этой деятельности, в судебной практике не сложилась позиция о правовой квалификации деятельности блогера. Попробуем произвести такую квалификацию.

В теории трудового права поддерживается концепция о разновидностях труда. При реализации человеком своей способности к труду в зависимости от экономического положения участников труда необходимо различать две основные разновидности: труд самостоятельный (труд собственников) и труд несамостоятельный, то есть наемный труд (труд работников). Самостоятельный труд осуществляется человеком в своем интересе, на базе принадлежащих ему собственных средств производства или орудий труда, а наемный труд имеет место при использовании нанимателем (работодателем) труда других работников [5, с. 40].

Во-первых, как показывают наблюдения автора, в популярных социальных сетях (в частности, реклама блогерами многочисленных курсов по ведению блогов), а также анализ телеграм-каналов по поиску работы в сфере SMM, ведение блога «под ключ» может являться несамостоятельным трудом — то есть деятельностью, осуществляемой в чьем-то интересе, под руководством заказчика-работодателя. Сделки, предлагаемые к заключению в объявлениях, часто формулируются как гражданско-правовые договоры по оказанию услуг. И лишь за редким исключением SMM-агентства предлагают соискателям ведение блогов и иную SMM-деятельность в обмен на стабильную трудовую занятость и оформление по трудовому договору.

Во-вторых, для самих блогеров самостоятельное ведение страниц, блогов можно рассматривать в качестве самостоятельного труда. «Средством производства» в данном случае выступают сама страница (платформа), а также все те ресурсы, которые на свое личное усмотрение задействует блогер в этой деятельности. Разумеется, эта форма не подразумевает трудовых отношений (в отсутствие второй стороны), однако может потребовать правового оформления, особенно в тех ситуациях, когда блогер реализует товары и услуги. Статистика показывает, что зарегистрированными в качестве индивидуальных предпринимателей, ИП оказались менее 1% пользователей Рунета [6]. Аналитики утверждают, что такое положение связано с тем, что для большинства ведение блогов остается хобби,

увлечением. Предположим, в свою очередь, что низкий процент связан также и с тем, что финансовая составляющая порой многомиллионной деятельности блогеров, занятых своими хобби и увлечениями, до настоящего момента еще не становилась предметом системного контроля за стороны государства.

Конкуренция блогинга и профессиональной деятельности. Ведение блога сопряжено с большим количеством сложностей и нюансов. Во-первых, даже приносящая доход ниша, тематика по ведению блога может самому блогеру надоесть, любой перерыв или остановка ведения блога с высокой вероятностью сведут к нулю всю предшествующую многолетнюю деятельность. Во-вторых, качественное ведение приносящего доход блога требует затрат средств на личного помощника, аренды оборудования, помещения, специальной аппаратуры для качественного изображения и звука [7]. В-третьих, большинство блогеров хотя бы раз сталкивались с психологической нестабильностью, стрессами, чувством вины, синдромом самозванца, вызванными так называемым хейтом и виртуальным общением с большим количеством людей [8, с. 278]. Столкнувшись с одной из этих или подобных проблем, человек становится перед выбором: дальше преодолевать сложности или отказаться от блогосферы [9, с. 38]. Чаще всего, конечно, человек преодолевает сложности, выходя на новый уровень ведения блога. Однако есть и те, кто отказывается от блогинга, становясь на путь выбора будущей деятельности, но не обнаруживая достаточной компетентности в каких-либо иных областях. В связи с этим возникает вопрос: успевают ли блогеры получить профессиональное образование на случай отказа от ведения блога? Наблюдения показывают, что блогинг – ниша молодого поколения; если человек начинает вести блог еще несовершеннолетним, то вопрос о получении качественного профессионального образования предстоит решать довольно рано и в параллели с ведением блога. Это, в свою очередь, обуславливает определенные требования к гибкости и доступности профессионального, главным образом высшего, образования.

Проблемой для профессионального ведения блога могут стать распространяющиеся фальшивые блогеры. Последние представляют собой пользователей социальных сетей, которые выглядят как настоящие блогеры. Они публикуют качественные изображения, незначительно отличающиеся от изображений реального человека [10]. Но главное отличие состоит в том, что их подписчики в основном состоят из поддельных аккаунтов и ботов (англ. bot — специаль-

ные платные сервисы, предназначенные для увеличения количества подписчиков). Другими словами, они не имеют существенного влияния на реальную аудиторию. Во многих случаях за одним фальшивым блогером является группа людей. Обычно это связано с созданием поддельной учетной записи человека, которого не существует. Они используют его фотографии из других социальных сетей, чтобы создать впечатление, что человек влиятельный. От лица данного человека они распространяют ложные сведения, выпытывая у подписчиков паспортные данные и безналичные средства. Обычному пользователю достаточно сложно отличить настоящий профиль блогера от ловушки, поэтому всегда стоит внимательно смотреть, сравнивать профили, не разглашать свою личную информацию посторонним лицам, чтобы позже не пришлось менять пароли от всех социальных сетей и банковские карты. Такой подход еще называется «цифровая гигиена». Она побуждает людей выполнять рутинные действия в интернете, чтобы минимизировать риски: от организации файлов на компьютере до блокировки учетных записей в социальных сетях и внедрения новых приложений или технологий, которые делают цифровую жизнь проще и безопаснее [11].

Онлайн-курсы для блогеров: актуальность и проблемы

С быстрым развитием интернета многие колледжи и университеты начали предлагать онлайн-курсы в качестве альтернативы традиционному обучению. Курс представляет собой серию лекций по определенной дисциплине. Самым большим преимуществом онлайн-курсов является то, что материалы занятий доступны круглосуточно — можно просматривать заметки, задания, проходить практические тесты, задавать вопросы, то есть учиться в любое время и в любом месте. Онлайн-курсы создаются высококвалифицированными специалистами со всего мира, помимо профессиональных навыков, они позволяют овладеть так называемыми soft-skills (работа с документами, написание резюме, поиск информации в интернете, работа с офисными программами — Word, Excel, Photoshop) [12]. В конце обучения человеку предоставляется сертификат или иной документ, подтверждающий его знания и умения. Такой сертификат может быть добавлен к обязательным документам при приеме на работу.

Рассматривая приведенные выше факты, можно говорить о том, что у молодого блогера, рационально подходящему к своему будущему, есть (по крайней мере, потенциальная) возможность уделять

достаточно времени ведению блога и параллельно получать профессиональное образование с помощью онлайн-курсов.

При этом стоит остановиться на проблемах, касающихся прохождения онлайн-курсов. *Во-первых*, сегодня такое большое количество людей обращаются к университетским программам, проводимым онлайн, чтобы улучшить свои навыки, что почти все университеты мира начали предлагать это. К сожалению, популярность таких онлайн-курсов привела к негативному побочному эффекту. Некоторые онлайн-курсы на самом деле могут быть мошенничеством. Так называемые «фабрики дипломов» — самый распространенный вид мошенничества в сфере интернет-образования. Выдавая себя за законную школу, некоторые веб-сайты обманывают людей, предоставляя бесполезные онлайн-курсы за существенные деньги. Лучший способ не попасть в такую ловушку — убедиться, что любой выбранный курс или программа дистанционного обучения полностью аккредитована. Как правило, Министерство образования признает онлайн-курсы определенных университетов, подтверждая, что они соблюдают образовательные стандарты. Если университет аккредитован, то точную информацию об этом можно найти на его сайте. Также стоит избегать университетов, которые копируют названия известных учебных заведений. Например, Оксфордский технологический онлайн-университет — это классическая приманка, которая заставляет человека думать, что учебное заведение является частью престижного Оксфордского университета.

Во-вторых, соблазненные обещанием стать успешными начинающие блогеры и другие лица тратят значительные средства на фальшивые или бесполезные мастер-классы и семинары, которые проводят другие, более влиятельные лица [13]. Так называемый эксперт предлагает платный онлайн-курс. После того, как человек оплачивает, доступ ему либо не предоставляется, либо контент его не удовлетворяет, в результате чего участник чувствует себя разочарованным и обманутым. Существует множество курсов по маркетингу в социальных сетях, некоторые из которых проводятся состоятельными людьми, однако их все необходимо тщательно проверять, проявляя должную осмотрительность.

Заключение

Деятельность по ведению блога возможно при определенных условиях рассматривать в качестве как самостоятельного, так и не-самостоятельного труда. Ведение блога связано с огромным коли-

чеством сложностей и нюансов: начиная с того, что смена тематики и перерыв в ведении блога с высокой вероятностью сведут к нулю всю предшествующую многолетнюю деятельность блогера, заканчивая его психологическими проблемами – стрессом, чувством вины, синдромом самозванца. Заинтересованные люди преодолевают сложности, выходя на новый уровень ведения блога.

У молодого блогера, рационально подходящего к своему будущему, есть потенциальная возможность сочетать ведение блога и получение профессионального образования на онлайн-курсах. Однако ему стоит опасаться многочисленных уловок, возникающих в связи с быстрым развитием онлайн-курсов, и придерживаться цифровой гигиены, направленной на минимизации рисков потери персональных данных.

Литература

1. *Carretero Gomez S.* Skills for Life: Digital Skills. Brief. Inter-American Development Bank. 2021. 16 p. URL: <https://publications.iadb.org/publications/english/viewer/Skills-for-Life-Digital-Skills.pdf> (дата обращения: 29.03.2022).
2. *Каторгина Д. Ю.* Блогинг как форма коммуникации // Современный дискурс-анализ. 2018. Вып. 3 (20). Т. 3. С. 120–123.
3. *Скорлуповская Е. В.* Толковый словарь современной лексики русского языка / Е. В. Скорлуповская, Г. П. Снетова. М.: Ирисъ: Новая волна, 2003. 591 с.
4. *Альгрен М.* Интернет-статистика 100 + и факты для 2022 / 2022. URL: <https://www.websiterating.com/ru/research/internet-statistics-facts/#chapter-3> (дата обращения: 29.03.2022).
5. Трудовое право России. Учебник / под ред. С. П. Маврина, М. В. Филипповой, Е. Б. Хохлова. СПб.: Изд. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. 448 с.
6. Менее 1 % блогеров Рунета оказались зарегистрированными как ИП / Е. Стогова // РБК. 2021. URL: https://amp.rbc.ru/rbcnews/technology_and_media/23/10/2021/617148459a7947bc213af542 (дата обращения: 29.03.2022).
7. Подкаст «План Б»: можно ли разбогатеть, став блогером? // Журнал Тинькофф. 2021. URL: <https://journal.tinkoff.ru/podcast-plan-b-blog/> (дата обращения: 29.03.2022).
8. *Берсенин Н. А., Мудрякова Я. Е.* Моральный облик личности в медиасреде // Сборник трудов конференции. 2021. С. 277–281.
9. *Близняк Р. З., Герасимов И. А., Хлыбов А. С.* Блогосфера как часть коммуникационного пространства региона (на примере Краснодарского края) // Вестник Московского университета. Сер. 12. Политические науки. 2016. № 2. 22 с.
10. *Monitz L.* 9 Instagram Scams You Need To Avoid // Yahoo! Finance. — 2020. [Электронный ресурс]. URL: <https://finance.yahoo.com/news/9-instagram-scams-avoid-192650720.html> (дата обращения: 29.03.2022).
11. How Fake Business Instagram Traps are Changing Buyers Mind — Guest Post // KC Defense Counsel Law Firm. 2020. URL: <https://kcdefensecounsel.com/how-fake->

business-instagram-traps-are-changing-buyers-mind-guest-post/ (дата обращения: 29.03.2022).

12. Профессия «Блогер»: на кого учиться в Университете «Синергия» // Университет «Синергия». URL: <https://chelyabinsk.synergyregions.ru/news/professiya-blogger-na-kogo-uchitsya-v-sinergii/> (дата обращения: 29.03.2022).
13. Advantages and Disadvantages of Online Courses // Montgomery College. URL: <https://www.montgomerycollege.edu/academics/online-learning/distance/advantages-and-disadvantages-online-courses.html> (дата обращения: 29.03.2022).

Контактная информация:

В. И. Шварц — студент 2-го курса бакалавриата; st090658@student.spbu.ru

BLOGGER VS. FUTURE PROFESSION: DOES A YOUNG BLOGGER RISK REMAINING A DILETTANTE?

V. I. Shvarts

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

The article analyses blogging in social media a new activity in its relationship to vocational education. The author identifies the problems associated with blogging as a professional activity, namely the legal qualification of the activity and its competition with professional education and professional activities. The author hypothesizes that blogging can be mediated by an employment contract (being a type of non-self-employed work) or be self-employed work, organized for profit or not. The definition of online courses, their relevance and challenges for bloggers are examined.

Keywords: blogger, employment, online course, blog, vocational training.

Author's information:

V. I. Shvarts — 2nd year Bachelor student; st090658@student.spbu.ru

ЧАСТЬ 3. ИНСТРУМЕНТЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

ДЕЛОВАЯ ОЦЕНКА В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

А. А. Острикова

Е. А. Яньшина

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

Научный руководитель: Кульчицкая Е. В.

В статье дается определение понятия деловой оценки персонала, рассматриваются современные digital-инструменты, используемые при оценке и подборе кадров, а также преимущества и недостатки их использования. Раскрываются реальные примеры применения цифровых технологий деловой оценки персонала в международной и отечественной практике.

Ключевые слова: деловая оценка персонала, digital-технологии, digital-инструменты, отбор кадров, обучение и развитие персонала, чат-бот, видеоинтервью, аудиоинтервью, тестирование, HR-специалисты, цифровизация, скрининг резюме, онлайн-платформы.

Введение

На протяжении длительного времени оценка персонала оставалась формальным инструментом, чаще всего сконцентрированным на анализе соответствия работника занимаемой должности. Появление и использование оценки персонала как нового инструмента, который постепенно развивается, удовлетворяя потребности развивающейся экономики в управлении современным предприятием как бизнес-единицей, увеличивает значимость данного процесса в рамках организации. Оценка персонала способствует построению идеальной модели, в которой способности работников

соответствовали бы трудности. Существует множество подходов к определению деловой оценки персонала. «Наиболее комплексно можно определить оценку персонала как целенаправленную и регулярную процедуру для решения широкого диапазона организационных и управленческих задач, установленных для всех категорий сотрудников и кандидатов и позволяющих определять профессиональные и личностные качества сотрудника, результаты его труда за установленный период и их соответствие предъявляемым требованиям к должности или рабочему месту» [1]. В западных развитых странах оценка персонала уже долгое время является отдельной независимой отраслью. В современных компаниях оценка персонала становится не только источником информации об уровне квалификации работников, но и методом изучения индивидуальных черт и потенциала сотрудников.

Значение оценки персонала высоко и потому, что она связывает и объединяет все элементы системы управления персоналом в единое целое. Без предварительной оценки соответствующих личностных и профессиональных качеств работников невозможно осуществить управление персоналом ни по одному из таких направлений, как: планирование, мотивация, обучение и развитие персонала; отбор, адаптация, расстановка кадров; формирование кадрового резерва; планирование карьеры; сплочение коллектива. Процедуры оценки персонала применяются практически на каждом этапе работы департамента по управлению персоналом (табл. 1).

Таблица 1. Соотношение этапов работы департамента по управлению персоналом с процедурой оценки персонала

Этап	Процедуры оценки
При приеме на позицию	Тестирование, видеоинтервью, интервью, ассесмент-центр (онлайн), чат-бот, HR Speed Dating, деловые игры
При продвижении по карьерной лестнице	Метод «360», аттестация, интервью
При обучении	Деловые игры, ассесмент-центр
При сокращении и увольнении	Аттестация
При поощрении	Метод «360», интервью, ассесмент-цент

Это служит основой для принятия таких организационных решений, как отбор кадров, кадровые перемещения, зачисление в кадровый резерв, обучение и развитие персонала, стимулирование работников к труду, формирование эффективных команд, создание благоприятного морально-психологического климата в организации и другое. Стоит отметить, что в процессе функционирования организации все сотрудники рано или поздно подвергаются деловой оценке персонала для определения эффективности работы сотрудников и целесообразности занимаемых ими должностей.

До недавнего времени в российской практике управления применялись традиционные методы оценки персонала, такие как матричный метод, метод системы произвольных характеристик, оценка выполнения задач, групповая дискуссия. Целью данного исследования стало определение влияния цифровой трансформации на инструменты деловой оценки персонала.

Влияние цифровизации на инструменты деловой оценки

Новая цифровая реальность: автоматизация расчетов и рисков, чат-боты, блокчейн и IoT-устройства, облачные вычисления, аналитика «больших данных», интернет вещей, беспилотные транспортные средства определяют облик растущего числа отраслей и мировой экономики в целом. Но особенно быстрый скачок перехода к автоматизированным системам произошел в прошлом году, когда практически весь мир резко перешел на удаленный режим работы. В связи с вынужденным переходом сотрудников большинства компаний в функционал HR-подразделений неизбежно стали внедряться digital-инструменты. Учитывая рост сектора компаний определенной среды, выросла и потребность в привлечении новых сотрудников. Для привлечения персонала все чаще стали использоваться digital-технологии деловой оценки кандидатов и сотрудников компании, которые в большинстве случаев помогают повысить эффективность работы HR-департаментов.

С использованием digital-технологий произошло облегчение расчетов результатов по оценке, достижение более эффективного метода хранения, поиска данных, но что самое важное — появилась возможность перевести HR-процессы полностью в онлайн-формат. Цифровые технологии предоставляют полезный функционал, который может повлиять на эффективность применяемых HR-инструментов деловой оценки: имитирование обусловленную

рабочую ситуацию путем моделирования, применение одновременно сразу нескольких методик, предоставление детализированного анализа полученных результатов и многими другими. Но с другой стороны, существует ряд недостатков использования технологий в процессе оценки. В табл. 2 представлены преимущества и недостатки использования цифровых технологий.

Таблица 2. Преимущества и недостатки использования цифровых технологий в процессе оценки персонала

Преимущества	Недостатки
Ускорение процесса оценки кандидатов и сотрудников (сокращение времени на обработку информации)	Акцентирование внимания со стороны разработчиков компьютерных программ на вторичных достоинствах программ оценки (скорость сбора данных, дружелюбность интерфейса)
Благодаря цифровизации процесс постановки оценки качества выполнения задач становится автоматизированным, прозрачным, централизованным, эффективным и главное — его результатом становится накапливаемая структурированная информация	Недостоверность тестовых методик в некоторых разработанных компьютерных программах
Повышение открытости процессов оценки и непосредственно повышение лояльности кандидатов	Для компаний с небольшим числом сотрудников внедрение сложных систем автоматизации чаще всего экономически нецелесообразно

Составлено по: [1, с. 160–170].

Рынок цифровых HR-инструментов с каждым годом продолжает расширяться. По данным исследования HeadHunter, почти каждая третья компания на российском рынке сейчас использует различные системы и инструменты для автоматизации подбора персонала [2]. Все чаще при оценке кандидатов на вакансии используются такие методы, как аудио-, видеоинтервью, онлайн-тестирование, решение психологических опросников в онлайн-системах [3]. По данным компании IDC, ежегодные темпы роста приложений управле-

ния персоналом в последние годы составляли не менее чем 30 % (для сравнения: ежегодные темпы роста всего рынка бизнес-приложений составляли лишь 15 %) [4].

В пример автоматизированных технологий, использующихся в процессе деловой оценки, можно привести компьютерное тестирование кандидатов и персонала компаний. В данный момент самым используемым из них является онлайн-тестирование, которое представлено на российском рынке единицами программных продуктов (табл. 3).

Таблица 3. Компьютерные программы оценки, представленные на российском рынке

Название программы	Компания	Описание	Компании, которые используют
SkillTech	«Петратек»	Тестирование персонала	АСКОН, «Borlas IT Outsourcing»
TestGold	«АвеЛайф»	Тестирование персонала	«Росбилдинг», «Перекресток», «Оптима», «Норильский никель», «Северсталь»
«Эксперт+»	«Эксперт+»	Комплексная оценка персонала при отборе	Центральный банк РФ, МВД РФ, «Газпромбанк», «Эконацбанк», «Евроцементгруп»
SHLTOOLS	SHL	Тестирование персонала	BAT, Coca-Cola, Indezit, Mars, Gillette, Campina, «Голден телеком», «Лукойл», Нижфарм
Интернет-технология тестирования «Телестинг»	Центр тестирования и развития гуманитарных технологий	Тестирование персонала	—
«Профессор»	Психология и бизнес-онлайн	Профессионально-психологическая оценка персонала	Министерство экономического развития и торговли РФ, Российская академия налоговой службы, Российская академия таможи, Газпром

Составлено по: [1, с. 160–170].

Еще одним часто используемым инструментом оценки является видеоинтервью, которое стало особенно востребованным во время самоизоляции и до сих пор не теряет своей актуальности. Оно может проводиться в двух форматах: 1) общение с HR-специалистом по видеосвязи с использованием онлайн-платформ, которое происходит как обычное собеседование с ответами на вопросы, лишь с той разницей, что общение происходит дистанционно по видеосвязи; 2) использование специальных платформ, собеседование на которых происходит без участия специалиста по подбору персонала. Второй формат значительно упрощает процесс, так как не требует от обеих сторон привязки ко времени и значительно экономит время HR-специалиста на проведение собеседований или оценки персонала.

Быстрое внедрение технологий порождает появление все большего количества новых методов оценки персонала, таких как аудиоинтервью (технология многоуровневого анализа голоса LVA (Layered Voice Analysis) [5], которая позволяет выявить профессионально важные качества человека), онлайн-ассесмент центры, HR Speed Dating, геймифицированные сценарии оценки кандидатов.

Еще одной цифровой технологией, использующейся при деловой оценке кандидатов и персонала, стал чат-бот. Чат-ботами называют программный продукт, который позволяет имитировать взаимодействие с человеком для автоматизации повышения эффективности бизнес-процессов в компании. Такая система позволяет подбирать персонал, проводить онбординг (адаптацию) и оценку персонала. По статистике компании iCMS, рутинные задачи и ответы на одни и те же вопросы занимают 60 % времени HR-специалиста [6]. Этот инструмент позволяет избавить специалиста по подбору персонала от первичных этапов оценки кандидатов, таких как: скрининг резюме, тестирование, телефонное интервью. Для кандидата такое взаимодействие также является более привычным и удобным, что привлекает на платформу большее количество кандидатов, а следовательно, ускоряет время подбора и качество первичной оценки соискателей.

Цифровые технологии деловой оценки персонала в международной и отечественной практике

Одним из ярких примеров влияния автоматизации на сферу деловой оценки является появление совершенно нового формата тестирования кандидатов — онлайн-сервис vsv.ru, позволяющий

кандидатам записывать видеointервью в режиме онлайн. Главным преимуществом сервиса является простота его использования как для кандидата, так и для компании:

1) HR-специалист высылает кандидату на позицию приглашение на платформу vcv.ru;

2) кандидат авторизуется в приложении, разрешает доступ к камере и микрофону;

3) на экране появляется вопрос, который кандидат читает на протяжении заложенного специалистом времени (которое часто ограничивается до 15 секунд), а затем он отвечает на него на протяжении 1–3 минут, используя видео- и аудиоформат. Всего система генерирует кандидату около 10–15 вопросов, для ответа на которые в общей сложности отводится 20 минут.

Сами вопросы варьируются в зависимости от компании и должности, на которую претендует кандидат. Но в основном они относятся к следующим темам: мотивация, выбор позиции или отдела, навыки и компетенции.

В отличие от *skype*-собеседований, этот формат не требует одновременного присутствия онлайн-рекрутера и кандидата, что существенно облегчает работу с другими часовыми поясами. Это экономит время специалистов на составление расписания для собеседований и позволяет начать просмотр видео кандидатов в любое удобное для них время. Все больше компаний переходят к данной системе для проведения собеседований и оценки кандидатов на стажировки и постоянные позиции. На данном этапе с помощью этого инструмента HR-специалисты составляют общее мнение о кандидате как о личности, оценивают коммуникативные навыки, умение быстро и четко излагать информацию, внимательность, осведомленность кандидата о компании и вакансии, образ и глубину мышления. После прохождения ролик с ответами сохраняется в системе, что помогает специалистам структурировать информацию о кандидате, принять решение и подготовиться к следующему этапу отбора.

Более того, такой формат расширяет воронку кандидатов, претендующих на должность, что позволяет быстрее и качественнее искать квалифицированных специалистов.

На данный момент активными пользователями сервиса vcv.ru являются такие крупные компании, как Unilever, Райффайзенбанк, МТС, «Билайн», Danone, Ростелеком, «Яндекс», Deloitte, Mail.ru, Skyeng и многие другие. Стоит отметить, что из-за влияния панде-

мии количество компаний, использующих сервис, активно продолжает расширяться.

Еще один digital-инструмент, активно использующийся для оценки и отбора соискателя в последние пять лет, является чат-бот, который позволяет интегрировать тестовые методики в процессе оценки кандидатов. Согласно исследованию Talview (международная компания в сфере AI в HR), применяя чат-бот, можно автоматизировать до 75 % процесса найма [7]. Ярким примером внедрения такого инструмента в процесс рекрутмента является чат-бот российского представительства Unilever, которая интегрировала его в социальную сеть «ВКонтакте». Такое решение было принято по причине того, что в это время у компании была карьерная группа Unilever Careers, в которой было более 40 тысяч активной целевой аудитории молодых специалистов. До реализации оценки при помощи чат-бота процесс рекрутмента в основном был ручным, из-за чего HR-специалистам приходилось уделять этому большое количество времени. Чат-бот позволяет не только рекрутерам выделять дополнительное время для развития HR-бренда, но и обеспечивает большую вовлеченность молодой аудитории к работе в компании. Благодаря чат-боту кандидат может проходить тесты с геймифицированными инструментами, при этом не испытывая дополнительного стресса, что повышает валидность оценки тестовых методик. Также применение бота позволяет упростить обработку результатов: после прохождения сценария бота кандидатом его результаты появляются в качестве балльной оценки в сводной таблице, где кандидатов можно ранжировать по суммарному количеству и просматривать текстовые ответы. С учетом простоты интерфейса для пользователя использование бота позволяет увеличить воронку кандидатов при подборе специалистов и повысить объективность их отбора.

Заключение

Диджитализация и автоматизация сильно повлияли на все современные процессы, в том числе на сферу управления персоналом, что позволило HR-специалистам сократить время на выполнение монотонных рутинных задач и направить его на повышение HR-бренда и оптимизации расходов компании при помощи использования новых digital-инструментов. Таким образом, определяется влияние цифровизации на инструменты деловой оценки персонала: автоматизирование процессов отбора и оценки кандидатов, получе-

ние максимально объективной оценки о персонале, проблемах сотрудников организации, своевременное реагирование, не допуская кризисных ситуаций путем усовершенствования систем мотивации, стимулирования, планирования персонала по результатам оценки, принимая во внимание требования как руководства организации, так и ее сотрудников. Кроме того, цифровые инструменты оценки позволяют подбирать удаленных сотрудников, тем самым расширяя географию поиска, с помощью перевода оценки в дистанционный формат.

Тем не менее подобные системы не заменяют реального общения, поэтому более всего они эффективны как инструмент массового сбора и обработки данных (при предварительном отборе, выборе сотрудников на повышение или обучение и т.д.). Подобные HR-инструменты в основном применяются в больших компаниях со значительным числом сотрудников, что позволяет сократить ее затраты, улучшить качество отбора кандидатов, ускорить процесс оценки и принятия решений относительно подбора персонала. Все это напрямую влияет на рост эффективности работы компании в целом, что обуславливает необходимость растущим компаниям применять digital-технологии в большинстве задач рекрутмента.

Литература

1. Мизинцева М. Ф., Сарданян А. Р. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Издательство Юрайт, 2019. С. 378.
2. Как автоматизирован рекрутмент в российских компаниях. Исследование HeadHunter. URL: <https://hh.ru/article/26288> (дата обращения: 01.03.2021).
3. Mckinsey digital assessment. URL: <https://www.mckinsey.com/careers/mckinsey-digital-assessment/> (дата обращения: 01.03.2021).
4. Competitive Profiles and Analysis of Leading IT Services Players in Russia. URL: <https://idcrussia.com/ru/research/published-reports/66006-competitive-profiles-and-analysis-of-leading-it-services-players-in-russia-2018/> (дата обращения: 02.03.2021).
5. Новые правила игры в цифровую эпоху. Отчет deloitte. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/hc-2017-global-human-capital-trends-gx-ru.pdf> (дата обращения: 28.02.2021).
6. Recruitment Chatbots: Is the Hype Worth It? Research TalentLyft // URL: <https://www.talentlyft.com/en/blog/article/403/recruitment-chatbots-is-the-hype-worth-it> (дата обращения: 28.02.2021).
7. Instahiring — The Fastest Hiring Platform. Research Talview // URL: <https://query.prod.cms.rt.microsoft.com/cms/api/am/binary/RE3VRHz> (дата обращения: 28.02.2021).

Контактная информация:

A. A. Ostrikova — студент 4-го курса бакалавриата; ostrikovah@mail.ru

E. A. Yanshina — студент 3-го курса бакалавриата; ekaterina_yanshinaa@mail.ru

PERSONNEL BUSINESS ASSESSMENTS IN THE AGE OF DIGITALISATION

A. A. Ostrikova

E. A. Yanshina

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

The article defines the concept of business assessment of personnel, discusses modern digital tools used in the assessment and selection of personnel, as well as the advantages and disadvantages of their use. Real examples of the use of digital technologies for business assessment of personnel in international and domestic practice are revealed.

Keywords: business assessment of personnel, digital technologies, digital tools, recruitment, personnel training and development, chatbot, video interviews, audio interviews, testing, HR specialists, digitalization, resume screening, online platforms.

Authors' information:

A. A. Ostrikova — 4th year Bachelor student; ostrikovah@mail.ru

E. A. Yanshina — 3rd year Bachelor student; ekaterina_yanshinaa@mail.ru

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА: ИНСТРУКЦИЯ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ЧАТ-БОТОВ

А. О. Колесник

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

Научный руководитель: Никифорова О. А.

Современный мир стремительно меняется, бурно развиваются цифровые технологии, человек не может быть уверен, что он общается с живым человеком. Процесс трудоустройства также подвержен автоматизации, для подбора персонала используют чат-ботов, которые значительно сокращают время работы HR-специалистов. Однако выпускники, впервые устраивающиеся на работу, могут испытывать трудности при общении с таким роботом. Непонятен принцип его действия, как общаться с чат-ботом, чтобы в итоге получить работу. Отсутствие соответствующей информации и опыта коммуникаций с чат-ботом порождает необоснованный страх перед ним. Проблема коммуникации кандидата с чат-ботом актуальна как для самого кандидата, так и для HR-специалистов и компании в целом. Внедрение чат-ботов — тенденция последних лет, которая в дальнейшем будет развиваться, соискатели должны быть готовы к общению с роботами. Объектом данного исследования является изменение процедуры подбора персонала, предметом — коммуникация между чат-ботом и кандидатом на вакантную должность. В данной статье определено понятие «чат-бот», выделены функции, которые он решает, рассказано, почему не надо бояться общения с ним и даны рекомендации, как повысить шансы на успех при трудоустройстве.

Ключевые слова: чат-бот, коммуникация, поиск работы, подбор персонала.

Введение

В современной литературе тема автоматизации и роботизации процессов управления человеческими ресурсами является актуальной и часто поднимается [1]. Джош Берсин — один из ведущих мировых исследователей в области управления талантами, он говорит о подборе персонала как самой динамично развивающейся части HR, что связано с большим количеством данных, которые собираются в процессе рекрутинга, и высокой конкуренцией на рынке труда, из-за чего компаниям приходится тратить на наем больше времени и затрат. В связи с этим является перспективным внедрение искусственного интеллекта в процессы поиска кандидатов, установления и поддержания с ними связи, их оценки [2, с. 39]. Джон Салливан, эксперт в области управления талантами, считает, что во избежание потери потенциальных соискателей необходимо рассмотреть возможность использования чат-ботов, которые способны дать кандидату быстрые и конкретные ответы на значимые для него

вопросы о вакансии и о компании [3]. Исследования подтверждают, что 73% потенциальных соискателей хотят «задать конкретные вопросы о вакансии» (по данным Potentialpark, цит. по [3]).

Первый чат-бот был написан профессором Массачусетского технологического университета Джозефом Вейценбаумом в 1966 г. [4]. Его виртуальный собеседник «Элиза» делала иллюзию человеческого общения на примере диалога с психотерапевтом, реализуя технику активного слушания. С тех пор идею подхватили, усовершенствовали первые разработки. Популярность чат-боты получили в конце 1990-х годов, когда появился интернет. Сейчас чат-ботам нашли различное применение, в том числе и в процессе подбора персонала.

Раньше соискателям было труднее устроиться на работу, устраивались по распределению, по знакомству. Благодаря появлению интернета информация стала доступнее, поэтому увеличилось предложение работы, в том числе за счет повышения мобильности.

Переход от командной к рыночной экономике потребовал от предприятий повышения эффективности производства, конкурентоспособности продукции. Подбор персонала — очень важная функция HR-специалистов, они должны привлекать работников, которые будут эффективно выполнять свои трудовые обязанности и задержатся в компании как можно дольше.

Для увеличения потока кандидатов, их вовлечения, предоставления своевременной обратной связи внедряется чат-бот.

Чат-боты — специальные программы, взаимодействующие с человеком в режиме диалога и использующие для этого естественный язык [1, с. 402]. Они общаются с пользователями интернета через конкретный интерфейс с помощью текста или голоса. Возможности чат-ботов увеличиваются, они могут не только отвечать на вопросы пользователя, но и обзванивать кандидатов и клиентов компании, хранить информацию о них, проводить видеоподбор.

Чат-боты подходят при массовом подборе, это, как правило, сотрудники средней квалификации. При найме высокоспециализированных сотрудников необходим точечный поиск HR-специалистами.

Функции чат-бота при подборе персонала

Можно выделить следующие функции чат-ботов при подборе персонала:

1. Информирование о вакансии. У потенциальных соискателей возникают чаще всего конкретные вопросы о вакансии, в таком слу-

чае чат-бот даст точные и развернутые ответы, опираясь на ключевые слова.

2. Анализ резюме. Кандидат отправляет свое резюме в компанию, или чат-бот находит его в открытых источниках, после чего бот проверяет соответствие кандидатов заданным критериям, осуществляет сортировку и фильтрацию резюме, распределение кандидатов на подходящих, менее подходящих и не подходящих.

3. Формирование профилей кандидатов. Данные о кандидате сохраняются в базе данных у HR-специалистов.

4. Подбор вакансий. За счет сбора информации о кандидате появляется возможность предоставить им персонализированные предложения вакансий.

5. Переписка с кандидатом. В диалоге чат-бот задает вопросы, которые помогают отобрать людей по заданным работодателем критериям. Например, вопросы об образовании, возрасте, гражданстве, опыте работы, месте жительства, категории водительских прав и другие.

6. Проведение телефонного интервью. Как правило, чат-бот уточняет информацию о кандидате и отвечает на его вопросы, если бот не понимает, что хочет кандидат, то его связывают с HR-специалистом.

7. Анкетирование, тестирование. Чат-бот присылает анкету или тест для сбора необходимых данных о кандидате, например для определения профессиональных навыков, для выявления умственного потенциала, изучения и оценки творческих способностей.

8. Проведение видеointервью. На видеointервью соискатель отвечает на вопросы, а чат-бот фиксирует и анализирует ответы и мимику.

9. Организация собеседования. Бот может записать кандидата на собеседование, внеся запись в календарь встреч рекрутера. При этом бот уточнит удобное ему время, если оно занято, предложит другое.

10. Оценка кандидата. Чат-бот может оценивать кандидата в ходе анализа резюме, проведения телефонного интервью, анкетирования, тестирования, видеointервью по критериям, заданным HR-специалистами. При соответствующей настройке чат-бота он может по результату анализа выдать сформированные на основе релевантности группы кандидатов, то есть подходящие, менее подходящие и не подходящие кандидаты.

Примеры чат-ботов для подбора персонала и поиска работы

Функционал чат-бота зависит от потребностей компании, поэтому они очень разнообразны. Можно рассмотреть несколько примеров чат-ботов.

Чат-бот компаний «Пятерочка» и «Перекресток» может подбирать для кандидата вакансии рядом с домом, используя его геолокацию или введенный им адрес, и записывать кандидатов на интервью.

Интересная программа Wade&Wendy — это два бота, которые находятся в процессе тестирования. Одного зовут Wade, и он создан для соискателя. По задумке создателей бота, он будет персональным карьерным консультантом. Опираясь на данные из социальной сети для поиска и установления деловых контактов — LinkedIn, он будет советовать следующие карьерные шаги и эволюционировать вместе с соискателем. Wendy — его «коллега», но уже со стороны работодателя. Это чат-бот для подбора и отбора персонала [5].

Компания «Ростелеком» реализовала проект по найму сотрудников — их чат-бот Вера для подбора персонала автоматически обзванивает кандидатов, распознает речь, выявляет заинтересованных и отвечает на простые вопросы.

Правила общения с чат-ботом

Знание правил общения с искусственным интеллектом уменьшит вероятность отнесения кандидата к числу неподходящих.

Можно выделить следующие несколько правил общения с чат-ботом [6]:

1. Не подшучивать над чат-ботом. Чат-бот — написанная программа, которая может расценить шутку как ответ и записать его, после чего перейдет к следующему вопросу. По окончании интервью анкеты соискателя могут отнести к числу неподходящих.

2. Не обманывать. Кандидаты могут солгать относительно своего номера телефона или адреса проживания, опасаясь мошенников. Если соискатель знает компанию, проходит собеседование на ее сайте или с помощью ее чат-бота, то по закону «О персональных данных» вся информация о кандидате будет сохранена и не будет разглашена. Указание неверного номера телефона не позволит рекрутеру связаться с соискателем. А при сообщении неверного адре-

са чат-бот может автоматически распределить кандидата на работу в другой регион города, если, например, речь идет о сети магазинов.

3. Без аббревиатур и смайликов. Ответы не обязательно должны быть сухими, но использовать аббревиатуры и смайлики не рекомендуется, поскольку чат-бот может их неправильно перевести или интерпретировать как недостойное поведение для данной должности.

4. Выполнять задания самостоятельно. Во время прохождения тестирования на определение профессионального уровня не стоит находить ответ в интернете или просить помощи у знакомых, так кандидат дает ложное представление о себе, а обман и его некомпетентность выявятся при личном собеседовании.

5. Необходимо быть готовым к записи. В процессе прохождения подбора может понадобиться аудио- или видеозапись для дальнейшей отправки рекрутеру, который оценит умение кандидата общаться и навыки самопрезентации. При записи соискателю стоит представить, что он общается с живым человеком, стоит использовать деловой стиль одежды, четко и правильно говорить.

6. Не затягивать с ответом. Опрос или телефонное интервью могут быть ограничены по времени и, если кандидат не успеет ответить на вопрос, то чат-бот перейдет к следующему, а записанный ответ будет неполным. Также долгие ответы могут интерпретировать как отсутствие интереса к работе в данной компании.

7. Подготовить вопросы. Работодатели отдают свое предпочтение, как правило, активным кандидатам, чтобы проявить себя, необходимо задать чат-боту интересующие вопросы. Чат-бот даст ответы на популярные вопросы и, если он не располагает какой-то информацией, то перенаправит вопрос соискателя рекрутеру. Таким образом, кандидат запомнится и на него обратят внимание.

Плюсы и минусы использования чат-ботов при общении с кандидатами

При переписке с чат-ботом кандидату предоставляется комфортная, привычная форма общения «вопрос-ответ» в удобное время. Возможность общаться через доступные платформы: Telegram, Viber, Facebook Messenger, Skype Bot Platform, «ВКонтакте». Чат-бот более объективно оценивает кандидатов по сравнению с HR-специалистом, поскольку снижается влияние человеческого фактора при подборе. Часто у рекрутеров нет времени или жела-

ния на обратную связь по результатам собеседования, чат-бот запрограммирован так, что дает ответ каждому кандидату. Наличие обратной связи улучшает имидж компании, делает более привлекательной для кандидатов.

Основным недостатком чат-ботов является невозможность действовать в нестандартных ситуациях, они реагируют только на определенные ключевые слова, поэтому обязательно должна быть переадресация на HR-специалистов. Чат-бот не реагирует на эмоции. Кроме того, бот не способен сформировать вакансию, ее создают HR-специалисты.

Чат-боты подходят для массового подбора при поиске кандидатов на линейные позиции, для привлечения на производственную практику молодых специалистов, выпускников, скрининга резюме, заключающегося в «просеивании» кандидатов на должность по формальным признакам резюме. Для вышеуказанных методов подбора персонала чат-бота можно настроить, но при точечном подборе он не способен отобрать нужную кандидатуру, поэтому при executive search — «эксклюзивном поиске», то есть подборе руководящего звена, и headhunting — «охотой за головами», то есть переманивании конкретного специалиста, признанного в своей области, их не используют.

Рекомендации по повышению шансов на успех при трудоустройстве

Перед тем как подавать резюме в компанию, соискателю следует тщательно изучить требования к кандидату на вакантную должность, специфику компании, корпоративную культуру, подумать о тех личных качествах, профессиональном опыте, которые он имеет и какие из них будут выигрышными. Будет хорошо, если соискатель заранее их пропишет, потому что при общении с чат-ботом из-за стресса можно что-то подзабыть. При диалоге с чат-ботом, прохождении анкетирования можно посмотреть свои записи, чтобы не упустить важное. Необходимо отвечать на все вопросы.

Поскольку чат-боты реагируют на конкретные слова, зафиксированные в их скриптах, то при ответе соискатель должен давать четкий ответ на поставленный вопрос.

Чат-ботов бояться не нужно, их разрабатывают, придавая человеческий облик. Алгоритм делается таким образом, чтобы бот не отталкивал человека, а, наоборот, вовлекал, не заставлял его делать лишние действия, не вызывал смех и желания разбить телефон.

Заключение

Итак, мы выяснили, что чат-бот — это программа с заранее прописанным сценарием общения. Диалог с пользователями интернета осуществляется через конкретный интерфейс с помощью текста или голоса.

Чат-боты в сфере подбора персонала могут выполнять различные функции, связанные с осуществлением коммуникаций между соискателем и компанией: информирование о вакансии, анализ резюме, переписка с кандидатом, проведение телефонного интервью, анкетирование, тестирование и другое.

В процессе общения с чат-ботом стоит придерживаться нескольких несложных правил: не подшучивать над чат-ботом, не обманывать, не использовать аббревиатуры и смайлики, выполнять задания самостоятельно, необходимо быть готовым к записи, не затягивать с ответом, задавать все интересующие вопросы.

Перед подачей резюме следует внимательно изучить вакансию (требования и ожидания работодателя), компанию, ее корпоративную культуру, продумать самопрезентацию, чем кандидат может заинтересовать компанию.

Чат-ботов стараются очеловечить, давая им имена и человеческую речь. Сценарий бота выстраивают таким образом, чтобы привлечь кандидата. В будущем машины научатся имитировать особенности человеческого языка, исследование в этом направлении будет перспективным.

Литература

1. Боты вместо HR: как понравиться машине при собеседовании на работу // Vesti.ua. 2018. URL: <https://vesti.ua/poleznoe/302632> (дата обращения: 25.03.2021).
2. Вейценбаум Дж. Возможности вычислительных машин и человеческий разум. От суждений к вычислениям / пер. с англ. М.: Радио и связь, 1982.
3. Минина В. Н. HR-боты в управлении человеческими ресурсами организации // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2019. № 18 (3). С. 400–418.
4. Салливан Дж. Чат-боты в подборе персонала // HR-Portal. URL: <https://hr-portal.ru/article/chat-boty-v-podbore-personala> (дата обращения: 30.03.2021).
5. Современные чат-боты в HR: почему не надо «троллить» роботов // Forbes. 2017. URL: <https://www.forbes.ru/tehnologii/347533> (дата обращения: 12.03.2021).

6. HR с цифровым лицом: как построить организацию будущего. Сборник статей. 2018. Harvard Business Review — Россия. URL: http://www.interface.ru/iarticle/files/39884_49142845.pdf (дата обращения: 30.03.2021).

Контактная информация:

A. O. Kolesnik — студент 3-го курса бакалавриата; alinakolesnik00@mail.ru

DIGITALIZATION OF RECRUITMENT: INSTRUCTIONS FOR USING CHAT-BOTS

A. O. Kolesnik

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

The modern world is changing rapidly, digital technologies are developing rapidly, a person cannot be sure that he is communicating with a living person. The recruitment process is also subject to automation; chat-bots are used for recruiting, which significantly reduce the work time of HR-specialists. However, first-time graduates may have difficulty communicating with such a robot. The principle of its operation is not clear, how to communicate with a chat-bot in order to get a job in the end. Lack of relevant information and experience in communicating with a chat-bot generates an unreasonable fear of it. The problem of communication between a candidate and a chat-bot is relevant both for the candidate himself and for HR specialists and the company as a whole. The introduction of chat-bots is a trend in recent years, which will continue to develop in the future, applicants must be ready to communicate with robots. The object of this study is to change the passage of the personnel selection procedure, the subject is communication between a chat-bot and a candidate for a vacant position. In this article we will define the concept of "chat-bot", highlight the functions that it solves, tell you why you should not be afraid of communicating with them and give recommendations on how to increase your chances of success in employment.

Keywords: chat-bot, communication, job search, recruitment.

Author's information:

A. O. Kolesnik — 3rd year Bachelor student; alinakolesnik00@mail.ru

ПЕРЕВОД СОТРУДНИКОВ НА УДАЛЕННУЮ РАБОТУ: КЕЙС-АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА ДЛЯ КОМПАНИЙ

Ю. С. Сатина

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

Научный руководитель: Вередюк О. В.

В статье выявляются составляющие экономического эффекта перевода сотрудников на удаленную занятость. Аналитической базой исследования служит практика нескольких крупных компаний, которые впервые применили режим удаленной работы во время пандемии. Приводится пример расчета экономического эффекта на основе выделенных критериев.

Ключевые слова: управление, удаленная работа, дистанционная работа, пандемия COVID-19.

Введение

В современной сфере производственных отношений в качестве одного из важных изменений можно рассматривать появление и быстрое распространение новых форм социально-трудовых отношений, связанных с развитием технологических инноваций. Как отмечают исследователи, теперь на смену традиционной форме социально-трудовых отношений, которая включает в себя заключение трудового договора и полную занятость, а также стационарную работу в офисе под непосредственным контролем руководителя, приходят новые формы осуществления трудовой деятельности [1]. В качестве примеров новых форм занятости можно назвать такие виды, как домашняя работа, фриланс, заемный труд, работа в режиме удаленного доступа (дистанционная работа).

До появления пандемии COVID-19 удаленная работа развивалась только в определенных сферах деятельности организации, во время пандемии ее темпы возросли из-за вынужденных мер, что повлекло за собой последствия, связанные с переводом сотрудников на удаленную работу. В связи с этим можно выделить проблему быстрой трансформации в сфере трудовых отношений вызванную вынужденным массовым переводом сотрудников на удаленную работу в период пандемии.

Актуальность проблемы исследования подтверждается результатами инициативного всероссийского опроса «ВЦИОМ-Спутник»

от 30 апреля 2020 года, где в качестве катализатора перехода на удаленный формат работы стало распространение коронавирусной инфекции: до пандемии COVID-19 такой формы занятости придерживались только 2 % опрошенных, в период пандемии COVID-19 — уже около 16 % (на полной или частичной основе) опрошенных [2].

Дистанционная работа (работа в режиме удаленного доступа) становится все более распространенной. Увидев не только новые возможности, но и экономическую эффективность от вынужденного применения удаленной работы в период пандемии организации, которым даже не свойственен такой формат занятости, изменили свое отношение и внесли коррективы в условия труда. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействий между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети интернет, и сетей связи общего пользования [3].

Объект исследования — удаленная работа. Предмет исследования — экономический эффект от перехода на удаленный режим работы. Целью настоящего исследования является оценка экономического эффекта перехода на режим удаленной работы. Постановка указанной цели повлекла необходимость последовательного решения ряда задач:

- 1) определить необходимость перехода на удаленный режим работы сотрудников российских организаций;
- 2) провести анализ внедрения дистанционной занятости в организации в пандемический период для возможной передачи опыта, на примере компаний, занимающихся электроникой;
- 3) оценить экономический эффект от перевода сотрудников на удаленную работу, на примере компании DARINA, исходя из опыта других организаций;
- 4) предложить рекомендации по переводу сотрудников на удаленный режим работы, по выделенным критериям.

Гипотеза исследования: экономический эффект от удаленной работы может быть не оправдан возрастающим числом удаленных сотрудников.

Методологическая основа исследования построена на применении метода case-study.

Теоретическую основу исследования составили труды ученых-специалистов в области российского и международного трудового права: Е. С. Герасимовой, С. Ю. Головиной, Н. В. Закалюжной, И. Я. Киселева, Т. Ю. Коршуновой, А. М. Куренного, А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой, Н. Л. Лютова, О. В. Моцной, А. Ф. Нуртдиновой, Ю. П. Орловского, Л. А. Чикановой и др. Также были изучены некоторые работы зарубежных специалистов, занимающихся проблематикой удаленной работы, среди которых J. Nilles, T. Joan, A. Gaber, N. Mansfield, Jon Messenger и др.

К рассмотренным нормативно-правовым актам можно отнести: Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» и Европейское рамочное соглашение о дистанционной работе.

Научная новизна проделанной работы состоит в том, что рассчитан экономический эффект от внедрения удаленной работы в организации по выделенным критериям. Практическая и теоретическая значимость проведенного исследования находит свое выражение в разработанных в ней практических рекомендациях для конкретной компании. Структура исследования обусловлена его целями и задачами и включает в себя введение, четыре основных раздела и заключение.

Необходимость перехода на удаленную работу в организациях

Интерес к проблеме быстрой трансформации в сфере трудовых отношений вызван вынужденным массовым переводом сотрудников на удаленную работу в период пандемии. Распространение новых форм социально-трудовых отношений (например, удаленная работа), связанных с развитием инноваций, затрагивает различные аспекты жизни общества. Изменения происходящие в сфере управления человеческими ресурсами оказывают непосредственное влияние на организацию. Эффект от данных изменений может носить как позитивный, так и негативный характер.

Скорость трансформации подтверждается проведенным исследованием центра изучения общественного мнения Gallup, например

в США до пандемии на удалённой работе работало около 3,4 % — это приблизительно 4,7 млн от рабочей силы страны, а после первой волны пандемии COVID-19 число удаленных сотрудников превышало 33 % [4].

В данном исследовании также приводится пример организаций, которые столкнулись с изменениями в период первой волны пандемии. Они отмечают положительный экономический эффект от перевода сотрудников на удаленную работу. Некоторые организации уже работали с удаленными сотрудниками до пандемии и продолжили работать во время пандемии, а некоторые организации раньше не сталкивались с дистанционной занятостью, но были вынуждены прийти к таким мерам, вследствие чего увидели для себя новые возможности. В большинстве случаев удачно выбранная стратегия перевода сотрудников на удаленную работу связана со спецификой деятельности организации, а также сферой деятельности сотрудников.

Можно отметить, что не все из участвовавших в опросе организаций с легкостью перешли на дистанционный формат работы. Такие компании, как Siemens AG и Hitachi, до пандемии не имели в своем штате удаленных сотрудников, но их опыт перевода сотрудников на удаленную работу считается удачным. Исследование опыта данных компаний, которые смогли оценить экономический эффект от дистанционной занятости, может быть полезным и для отечественных компаний из тех же сфер деятельности. Далее будет рассмотрен опыт каждой из этих компаний в отдельности, а затем предложено его обобщение.

Внедрение дистанционной занятости в компании Siemens AG

Siemens AG представляет собой немецкий конгломерат, работающий в области электротехники, электроники, энергетического оборудования, транспорта, медицинского оборудования и светотехники, а также специализированных услуг в различных областях промышленности, транспорта и связи. Штат сотрудников насчитывает около 400 тысяч в более чем 200 странах. Штаб-квартиры находятся в Берлине и Мюнхене.

Siemens AG — один из крупнейших в мире поставщиков энергоэффективных и ресурсосберегающих технологий. Предприятие является одним из ведущих производителей парогазовых установок для эффективного производства энергии, поставщиком решений

для ее передачи, пионером в области инфраструктурных решений, технологий автоматизации и программного обеспечения для промышленности [5].

В 2017 г. компания внедрила в свою деятельность ИТ-бизнес, вследствие чего увеличила прибыль. В 2020–2021 гг. она также не осталась в стороне после первой волны пандемии COVID-19. Для того чтобы повысить производительность труда и увеличить прибыль, часть сотрудников компания перевела на удаленную работу. Ранее такая практика не использовалась. Переход на удаленную работу стал рассматриваться как возможность для дальнейшего развития. По словам генерального директора Siemens, «такой режим не только скажется на результатах работы, но и поднимет престиж корпорации» [6].

На данный момент в организации внедряются правила по работе с удаленными сотрудниками для оптимизации всего производственного процесса. Правила представлены в виде инструкции.

В Siemens выделено два типа удаленной работы:

1. На постоянной основе, когда сотрудники официально переводятся на работу за пределами офиса компании и обычно появляются в офисе один раз в месяц.

2. Возможная, когда сотрудникам предоставляется возможность выполнять свою работу удаленно по разным причинам, например: по семейным обстоятельствам, по болезни.

В организации также предусмотрены письменные инструкции относительно характера и результатов перевода на дистанционный режим работы. Сотрудник может по собственному желанию перейти на удаленную работу, для чего он должен получить разрешение от своего непосредственного руководителя.

Правила перехода на удаленный режим работы в организации появились недавно, но уже «принесли свои плоды» в виде сокращения расходов на организацию труда.

В настоящее время только около 7% сотрудников Siemens AG в России работают полностью вне офиса. В основном это инженеры, специалисты по развитию бизнеса, ИТ-специалисты, PR и контент-менеджеры. В будущем рассматривается увеличение числа удаленных сотрудников, но пока это носит желательный, а не обязательный характер [5].

Основные критерии для перевода сотрудников Siemens AG в России на удаленный режим работы следующие:

- компания четко определяет должности, по которым возможен переход на удаленную работу;

- сотрудники, желающие перейти на удаленную работу, должны продемонстрировать опыт самостоятельного выполнения задач;
- возможность дистанционного режима работы обсуждается при приеме в компанию и при изменении личных обстоятельств сотрудника.

Siemens AG в России имеет официальную процедуру подачи заявки на возможность удаленной работы. В компании есть специальная форма запроса, в которой указываются причины, по которым сотрудник желает перейти на удаленную работу, какие он видит в этом возможности. Собранные данные анализируются для составления корпоративной стратегии. При этом оцениваются потенциальные преимущества и недостатки не только от перевода сотрудника, оставляющего заявку, но и относительно его коллег и клиентов. Также потенциальным удаленным сотрудникам необходимо ответить на последний вопрос в форме: «Повлияет ли Ваш перевод на удаленную работу на престиж компании?» В случае одобрения заявки сотрудника на удаленную работу ему предоставляется трехмесячный испытательный срок. Заявление может быть отклонено по двум причинам: «слишком дорого для реализации» и «не в лучших интересах клиента». Некоторые специальности (например, работники коллцентра) нельзя перевести на удаленный режим работы, поскольку Siemens AG в России не предоставляет технологии для их работы на дому.

Удаленные работники Siemens AG в России проходят регулярное обучение и инструктируются по технике безопасности. Данный подход является правильным (оправданным с точки зрения вложений в обучение и развитие сотрудников), но для иных организаций может оказаться экономически неэффективным.

Компания планирует ввести диверсифицированный мониторинг в оценке эффективности 64% от общей оценки связано с тем, *что* сделано, а 36% — с тем, *как* получен результат. При оценке используются анкеты для клиентов и опрос коллег [6].

Важно, что Siemens AG в России оставляет за сотрудниками право самим выбирать работать удаленно, совмещать или придерживаться традиционной формы организации труда [6].

Обобщая практику внедрения удаленной работы в компании Siemens AG, можно выделить ряд основных моментов. Так, при переводе сотрудников на удаленную работу компания может столкнуться с дополнительными расходами на содержание рабочего места, а также с неподготовленностью или недостаточной ин-

формационной грамотностью сотрудников для такой работы. Сам процесс перевода сотрудников на удаленную работу также связан с трансформацией функций специалистов по работе с персоналом (например, функций, связанных с оценкой и обучением удалённых сотрудников). Возникает проблема, связанная с мониторингом эффективности работы.

Практика применения режима удаленной работы в Hitachi

Hitachi — японский конгломерат, один из крупнейших в мире. Основан в 1910 г. в городе Хитати. В настоящее время главный офис компании находится в Токио (Япония). Это крупная компания, которая занимается созданием медицинских приборов, электротехники, электроники, а также включает в себя машиностроение. В России компания Hitachi в основном известна как производитель бытовой электроники, аудиотехники и телевизоров.

Компания работает на мировом рынке, в ее штате 400 тысяч человек. Одним из основных видов деятельности является разработка высокотехнологичного оборудования. Hitachi является конгломератом, в ведомости которого находится порядка 1100 компаний [7].

До пандемии данная организация не видела для себя возможности перевода сотрудников на удаленную работу; все сотрудники в штате работали только непосредственно за своим рабочим местом. Во время распространения коронавирусной инфекции компания позволила себе частичный перевод сотрудников на удаленную работу. Сейчас, по словам генерального директора, организация взяла курс на перевод 70 % сотрудников полностью на удаленную работу. Такая стратегическая цель была поставлена в связи с сокращением затрат на организацию труда и издержек производства [8].

Во время пандемии удаленная работа являлась частью гибкой рабочей политики компании. В соответствии с этой политикой сотрудник мог выбрать один из двух видов удаленной работы, предлагаемых в организации:

1. Неофициальная удаленная работа, когда сотрудник имеет право оставаться дома и быть включённым в рабочий процесс, например, ждать корреспонденции. В принципе, каждый сотрудник компании имеет право на такой гибкий подход. Сотрудники, которые хотят его использовать, должны согласовывать это со своим непосредственным руководством.

2. Официальная удаленная работа: долгосрочное соглашение. В этом случае требуется официальная подача заявки на удаленную работу и одобрение непосредственного руководителя. В кадровой службе также требуется письменное подтверждение перехода на удаленный режим работы. После получения разрешения сотрудник должен уведомить группу по охране труда. Работая в удаленном режиме, сотрудник ежемесячно встречается со своим начальством. Все работающие удаленно имеют онлайн-доступ к своим рабочим местам.

Технология организации работы в удаленном режиме для сотрудника Hitachi заключается в следующем. Компания предлагает клавиатуру, мышь, подставку для ноутбука, шнур питания для ноутбука, принтер и картриджи для дистанционного управления. По договоренности также возможны стул, стол и подставка для ног, но при этом компания не предоставляет возможность для широкополосного доступа к сети, а только усилитель сигнала сотовой связи, если есть необходимость доступа в интернет. Для неофициальной удаленной работы компания предоставляет такое же оборудование, за исключением стола, стула, подставки для ног, принтера и картриджа [7].

В своей политике в области труда в России Hitachi обозначила следующие основные принципы организации удаленной работы:

- 1) если возможность удаленной работы позволяет сотрудникам работать более продуктивно;
- 2) если возможность работать удаленно позволяет компании привлекать и удерживать лучших специалистов.

В дополнение к принципам по дистанционной работе, описанным выше, Hitachi считает, что переход будет успешным, если эта политика поможет сохранить высококвалифицированные кадры или привлечь таланты.

Для Hitachi такой гибкий подход к рабочему времени означает изменение графика работы, количества рабочих часов или места работы. Помимо удаленной работы, есть и другие варианты гибкого подхода к организации рабочего процесса.

Неформальные соглашения:

- гибкий подход к рабочему времени — сотрудники могут варьировать свой рабочий график и количество ежедневных рабочих часов, учитывая, что установлено только общее число рабочих часов в неделю;
- гибкий доступ к рабочему месту. Сотрудник может работать там, где он считает нужным. Это может быть не только дом сотрудника, но и различные офисы Hitachi или дом клиентов;

- дополнительный выходной предоставляется сотрудникам, которым не оплачивается ранее отработанная сверхурочная работа. Официальные соглашения:
- неполная занятость — это соглашение, по которому сотрудник работает меньше часов в согласованное время в согласованные дни;
- трудоустройство по количеству рабочих дней в году — это договоренность, при которой сотрудник работает определенное количество дней в году вместо определенного количества часов в неделю;
- работа с определенной датой — договоренность, при которой сотрудник берет отпуск во время учебной сессии и во время учебы;
- разделение труда — это договоренность, по которой работают два человека;
- карьерный перерыв — возможность для сотрудника с непрерывным стажем в компании больше года сделать перерыв в работе сроком до двух лет;
- сокращенное количество отработанных часов — форма неполной занятости, благодаря чему рабочая нагрузка может быть сокращена до 10 часов в неделю в течение определенного периода времени.

Перенесенное количество рабочих часов является соглашением, с прописанным в контракте рабочим временем в соответствии с днями, превышающими указанные 7 или 7,5 часов рабочего дня. Организация также оставляет за собой право пересмотреть условия предоставления возможности удаленной работы по своему усмотрению.

На основании анализа практики удаленной работы в компании Hitachi можно обозначить, что на данный момент компания не способна перевести всех сотрудников на удаленную работу. В плане своего дальнейшего развития она рассматривает такой вариант, так как видит возможности увеличения производительности труда за счет правильной организации режима работы и отдыха вне офисной обстановки, тем самым сокращая расходы на размещение персонала. А также для привлечения заинтересованных и высококвалифицированных специалистов, которые разбираются в современных технологиях.

На примере рассмотренных двух организаций можно заметить, что после введения в свою деятельность удаленной работы они

увидели для себя определенные возможности для найма, обучения и развития конкурентоспособных специалистов, а также для эффективного распределения времени на работу и труд. Но при этом организации столкнулись с трудностями контроля сотрудников, а также с дополнительными затратами на содержание рабочего места в офисе при частичном переходе на удаленную работу и с затратами на оснащение сотрудника необходимыми гаджетами для работы в удаленном формате.

Обобщая рассмотренный опыт перехода компаний на удаленную работу, можно определить важные составляющие для анализа экономического эффекта такого перехода, которые будут рассмотрены ниже.

Анализ экономического эффекта от удаленной работы (на примере компании Darina)

Исходя из кейс-анализа компаний, выделим критерии для анализа экономического эффекта от внедрения режима дистанционной занятости в компании. К числу таких критериев можно отнести следующие:

- 1) стоимость организации и содержания рабочего места;
- 2) изменение производительности труда;
- 3) стоимость найма и обучения персонала.

Анализ экономического эффекта будет рассмотрен на примере компании Darina, которая занимается электроникой, как и ранее рассмотренные организации, но при этом не работающая в режиме удаленной работы ранее.

Стоимость организации и содержания рабочего места

Рассмотрим несколько вариантов режима работы в офисе. Для эффективной организации рабочего места и максимизации рабочего пространства следует использовать совместное офисное пространство, где и удаленные сотрудники могут рассчитывать на рабочее место в офисе, заранее договорившись. Можно предположить, что при постепенном переходе к удаленной работе вначале только относительно небольшой процент работников будет готов полностью перейти на удаленную работу. Остальные сотрудники будут использовать возможность дистанционной занятости, совмещая

с офисной работой по договоренности, например 1–3 дня в неделю. Исходя из таких допущений, рассмотрим возможные варианты.

Допустим, все сотрудники выбирают хотя бы один день в неделю для работы удаленно. В результате возникают затраты за сохранение рабочего места сотрудников и его содержание, а также дополнительные расходы на осуществление контроля за сотрудниками и для внутренних коммуникаций.

Рассмотрим вариант 1, когда работают удаленно все время (каждый день) 10 % сотрудников, а 10 % — работают удаленно один день в неделю, оставшиеся работают в офисе (табл. 1).

Таблица 1. Режим работы в офисе (вариант 1)

Дни недели	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг	Пятница
80 % работников работают в офисе каждый день					
10 % работников работают дома на постоянной основе					
10 % работают дома один день в неделю					

Источник: Составлено автором на основе собственного исследования.

При таком варианте экономия офисного пространства составляет 10 %. Офисное пространство сохраняется и за теми, кто работает удаленно.

Если рассматривать другие варианты режима работы, то стоит учитывать опыт рассмотренных выше компаний, которые столкнулись с трудностями перевода более 30 % сотрудников на удаленную работу (в том числе с трудностями перевода более 10 % сотрудников на удаленную работу на постоянной основе).

Возможен такой вариант (вариант 2), когда 70 % сотрудников работают в офисе все время, 8 % работают постоянно на удаленной основе, 10 % работают дома один день в неделю, 6 % работают дома два дня в неделю и 6 % работают дома три дня в неделю.

Данный вариант организации рабочего пространства может оказаться более оптимальным. Если сложить 8 % постоянно работа-

Таблица 2. Режим работы в офисе (вариант 2)

Дни недели	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг	Пятница
70% работников работают в офисе каждый день					
8% работников работают дома на постоянной основе					
10% работают дома 1 день в неделю					
6% работают дома 2 дня в неделю					
6% работают дома 3 дня в неделю					

Источник: Составлено автором на основе собственного исследования.

ющих в офисе и 6 % сотрудников, которые работают поочередно два и три дня в неделю, а также если прибавить 1 % сотрудников, работающих один день в неделю, можно получить экономический эффект в 15 % от снижения затрат на офисное пространство, а следовательно, к экономии на содержании рабочего места 12 сотрудников.

Согласно данным компании, стоимость поддержания одного рабочего места составляет 112 тыс. руб. в год. Эти расчеты сделаны для офиса на территории промзоны Сутозово, г. Чайковский, Пермский край, со штатом в 75 сотрудников [9].

При уменьшении занимаемой площади на 10 % годовая экономия для офиса может составить 8 рабочих мест, или 896 тыс. руб. в год. При уменьшении занимаемой площади на 15 % годовая экономия составит 12 рабочих мест или 1 344 000 руб. в год [10]. Следовательно, увеличение числа удаленных сотрудников снизит нагрузку на содержание их рабочих мест. При этом можно отметить, что представленный вариант 2 является наиболее оптимальным из рассмотренных. Последующее увеличение удаленных сотрудников может привести к обратному экономическому эффекту, так как возрастут затраты на их обучение и техническое обеспечение удаленной работы.

Изменение производительности труда

Выше было показано, что сокращение числа сотрудников путем перевода на удаленную работу снижает затраты на содержание рабочего места. При условии, что ранее в организации не применялась практика перехода на удаленную работу, по возможности рекомендуется вводить дистанционную занятость, исходя из желания и готовности сотрудников. По результатам исследования, проведенного институтом Гэллапа, в компаниях, которые частично перевели своих сотрудников на удаленную работу, производительность труда выросла примерно на 10 % [4].

Согласно отчету Darina за 2019 г., расходы на персонал составляют 16,7 % от всех расходов компании. Увеличение производительности труда персонала, выполняющего административные функции, который составляет 17 % (24 работника) от всего персонала компании — серьезный резерв повышения эффективности организации. Средние расходы на персонал в 2019 г. составили 33,6 тыс. руб. в год в расчете на одного работника [8].

По проведенным расчетам, при переводе 10 % работников компании на удаленную работу, выполняющих административные функции (прочий персонал), рост производительности труда на 10 % приведет к общему приросту производительности труда на 1 %, что дает экономический эффект в размере $24 \times 0,01 \times 33,6 = 8,064$ тыс. руб. в год.

Расходы на наем и обучение персонала

Поскольку текучесть персонала, выполняющего административные функции (прочий персонал в отчетности Darina) незначительна, в рамках данного исследования данным фактором можно пренебречь. Но при построении стратегии на дальнейший перевод более половины сотрудников на удаленную работу, данный фактор может оказать немаловажное влияние.

Исходя из всех рассмотренных критериев, можно предложить пути решения проблемы быстрой трансформации в сфере трудовых отношений, вызванной вынужденным массовым переводом сотрудников на удаленную работу в период пандемии, на примере компании Darina, а именно перевод инициативных и подготовленных сотрудников компании может привести к положительному экономическому эффекту. Дальнейший перевод сотрудников с учетом

обучения и развития может привести к дополнительным затратам, что также приведет к трансформации функций управления человеческими ресурсами вызванной переводом сотрудников на удаленную работу, а следовательно, и к изменению других организационных процессов. Данные рекомендации направлены на преодоление проблем управления удаленными сотрудниками в период пандемии, но могут быть полезны при продолжении работы в дистанционном формате в постпандемический период.

Заключение

В статье поднята проблема быстрой трансформации в сфере трудовых отношений, вызванная вынужденным массовым переводом сотрудников на удаленную работу в период пандемии. Данная проблема действительно является актуальной, потому что удаленная работа становится все более распространенной и оказывает непосредственное влияние на организацию.

Для выявления факторов, на которые больше всего оказывает влияние перевод на удаленную работу, были рассмотрены такие компании, как Siemens AG и Hitachi, которые до пандемии не имели в своем штате удаленных сотрудников, но их опыт перевода сотрудников на удаленную работу считается удачным.

Проведенный кейс-анализ экономического эффекта для компаний позволил сформировать представление об удаленной работе как о гибкой и перспективной форме организации работы, являющейся результатом модернизации классических трудовых отношений под влиянием социально-экономических факторов.

На основании проведенного исследования были предложены рекомендации для компании Darina для получения большего экономического эффекта от перевода сотрудников на удаленную работу.

Литература

1. *Ефимов В. А.* Особенности управления дистанционными трудовыми отношениями. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-distantsionnymi-trudovymi-otnosheniyami> (дата обращения: 12.03.2021).
2. ВЦИОМ: число работающих удаленно россиян во время пандемии возросло в восемь раз. URL: <https://tass.ru/ekonomika/8478435> (дата обращения: 12.03.2021).
3. Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы». URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/1110145/11> (дата обращения: 12.03.2021).

4. COVID-19 and Remote Work: An Update. URL: <https://news.gallup.com/poll/321800/covid-remote-work-update.aspx> (date of the address: 09.03.2021).
5. О компании «Сименс АГ». URL: <https://new.siemens.com/ru/ru/kompaniya/onas.html> (дата обращения: 09.03.2021).
6. Siemens rolls out 'mobile working' plan for more than 140,000 employees. URL: <https://www.siliconrepublic.com/careers/siemens-remote-working-plan> (дата обращения: 09.03.2021).
7. О компании Hitachi в России. URL: <https://www.hitachi.ru/ru/hitachi-v-rossii> (дата обращения: 09.03.2021).
8. Опыт перехода компаний на удаленную работу. URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Опыт_перехода_компаний_на_удаленную_работу#.C2.AB.D0.92.D0.B5.D1.80.D1.82.D0.B5.D0.BA.D1.81.C2.BB (дата обращения: 11.03.2021).
9. О бренде DARINA. URL: <https://www.darina.su/about/> (дата обращения: 10.03.2021).
10. Отчетность за 2019 год ПАО «Газпром». URL: <https://www.gazprom.ru/investors/disclosure/reports/2019/> (дата обращения: 10.03.2021).

Контактная информация:

Ю. С. Сатина — студентка 1-го курса магистратуры; st085692@student.spbu.ru

ECONOMIC EFFECT FROM TRANSITING EMPLOYEES TO REMOTE WORK IN POST-PANDEMIC PERIOD: CASE-STUDY

Yu. S. Satina

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

The scientific study analyzes the economic effect of transferring employees of an organization that previously did not use remote work organization to remote work, using the example of several companies that used the practice of remote work in the post-pandemic period. The economic effect is calculated according to the selected criteria.

Keywords: management, remote work, telework, pandemic COVID-19.

Author's information:

Yu. S. Satina — 1st year Master student; st085692@student.spbu.ru

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК СПОСОБ ОПРЕДЕЛЕНИЯ НАВЫКОВ БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ

Д. А. Тарасова

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

Научный руководитель: Кульчицкая Е. В.

Целью данного исследования является проведение анализа наиболее востребованных компетенций среди работодателей для определения наиболее подходящего метода их оценки на этапе подбора кандидатов. Для достижения данной цели автором статьи были поставлены следующие задачи: выявить наиболее востребованные навыки сотрудников среди работодателей, проанализировать и систематизировать актуальные методы оценки персонала для этапа подбора соискателей, также рассмотреть вопрос влияния процесса цифровизации на процесс оценки персонала. Объект исследования: навыки персонала. Потенциальные соискатели смогут благодаря данному исследованию отметить для себя, какие качества им необходимо развивать, и с какими процедурами оценки они могут столкнуться в процессе трудоустройства. В работе обосновывается значимость и необходимость оценки не только профессиональных качеств будущего сотрудника, но и личностных навыков и компетенций, значимых для успешного осуществления трудовой деятельности — в этом и заключается ее новизна, а также составлена сравнительная таблица методов оценки. Гипотеза исследования: работодатели при приеме кандидатов обращают все больше внимания на личные навыки и компетенции *soft skills*, оценить которые можно с помощью такого инструмента, как оценка персонала, оценка персонала на этапе подбора играет большое значение. От качества оценочных методик напрямую зависит качество подбора сотрудников, а успешная команда — залог конкурентоспособности компании.

Ключевые слова: гибкие навыки, оценка персонала, методы оценки, цифровизация.

Введение

В современных условиях оценка персонала является важным источником информации и неотъемлемым инструментом на всех этапах «жизненного цикла сотрудника». В первую очередь — это подбор персонала, именно различные методы оценки, такие как интервью, профессиональное тестирование, личностный опросник, ассессмент-центр позволяют определить личные и профессиональные навыки потенциальных сотрудников. Затем в адаптационный период и по его окончании оценка позволяет определить, насколько успешно сотрудник справился с поставленными на данный период задачами. В процессе управления персоналом оценка служит основой для принятия различных организационных решений, таких как: принятие сотрудника на работу, его дальнейшее развитие, обучение,

карьерное продвижение, материальное стимулирование, создание эффективных рабочих команд. При принятии решения об увольнении сотрудника руководитель также принимает во внимание результаты процедуры оценки.

В данном исследовании мы остановимся именно на этапе подбора, так как персонал является главным потенциалом компании и от него будет зависеть будущее ее развития. Для того чтобы понимать, каким потенциалом обладает кандидат, и в дальнейшем наиболее эффективно его использовать, нужно знать его личные и профессиональные навыки. Данные навыки можно измерить и изучить при помощи такого инструмента, как оценка персонала.

«Когда возникает необходимость оценки молодого специалиста, в первую очередь интересуют два вопроса: насколько уровень его профессионализма (образование, квалификация, опыт) будет способствовать эффективности деятельности и какой он человек — умный, уживчивый, целеустремленный, ответственный, обязательный, то есть каковы его личностно-деловые качества» [1, с. 61]. Вопрос о том, что важнее личные навыки или профессиональные является очень актуальным. На наш взгляд, нужно учитывать все, так как очень часто компания вынуждена прощаться с сотрудником по причине того, что сотрудник не может найти общий язык с трудовым коллективом или руководством, его не устраивают поставленные задачи, так как сотрудник считает, что он гораздо лучше бы справился с другой работой. Чтобы предотвратить такие ситуации, существуют различные методы оценки персонала, с помощью которых можно определить какие функции и задачи лучше подойдут сотруднику (координация, генерация новых идей, анализ, просто механическое выполнение одних и тех же функций), нуждается ли сотрудник в постоянной смене деятельности, насколько он способен работать в команде и т. д.

Поэтому в данной статье, основываясь на статистических данных, мы посмотрим, какие навыки сейчас наиболее востребованы на рынке труда и какие методы оценки персонала применяются для оценки данных навыков. Далее проанализируем понятие «оценка персонала», посмотрим плюсы и минусы различных методов оценки персонала для процедуры подбора, подробнее рассмотрим такой метод оценки, как Belbin Assessment. Выявим, как процесс цифровизации повлиял на процедуру оценки и какие появились в связи с этим новые методы. В конце сформулируем вывод о том, какой метод оценки, на наш взгляд, является наиболее подходящим для оценки именно личных навыков будущих сотрудников.

Методология исследования. Понятие «оценка персонала»

В качестве методологии для написания данной статьи были использованы труды российских и зарубежных исследователей: Р. М. Белбина, Т. Рунге, С. Н. Апенько, Е. А. Борисовой. Также были использованы статистические данные, опросов, проведенных консалтинговой компанией Kontakt Insearch Russia, Российским экономическим Университетом им. Плеханова, данные по результатам Мирового экономического форума 2020.

Елена Анатольевна Борисова в своей работе «Оценка и аттестация персонала» характеризует оценку персонала как процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений. [2, с. 12] Светлана Николаевна Апенько в статье «Понятие и содержание оценки персонала как процесса» пишет о том, что оценка — это итог процесса оценки (оценивания), представляет собой характеристику степени соответствия свойств личности (или группы персонала) и результатов ее (их) труда требованиям должности, рабочего места, структурного подразделения и организации в целом [3].

Исходя из направлений работы с персоналом, можно выделить две большие группы оценки: оценка кандидатов при приеме на работу, оценка работающего персонала. У данных оценок разные цели, в первом случае — это прогнозирование, проверка того, насколько работник соответствует должности, на которую претендует, во втором случае цель связана именно со стратегией управления персоналом данной организацией. «Личностный» подход предполагает оценивание личности работника, его личностных и деловых качеств. «Ситуативный» подход включает изучение результатов труда работника, затраты труда, сложность труда оснований для классификации видов оценки персонала.

Какие навыки сейчас наиболее востребованы среди работодателей?

«Больше половины компаний — 71 % — берут молодых специалистов на работу благодаря оценке их личностных компетенций и тому, насколько они соответствуют корпоративной культуре и ценностям, к такому выводу пришли в компании Kontakt InterSearch Russia по итогам опроса работодателей и молодых людей» [4].

Изучая современные тенденции касаясь вопроса, какие навыки будут наиболее востребованы среди работодателей, можно сделать вывод, что на первом плане выходят именно soft skills (гибкие навыки). Согласно отчету Всемирного экономического форума «Будущее рабочих мест» 2020 г., к 2025 г. 50 % всех сотрудников будут нуждаться в переквалификации по мере роста внедрения технологий. Критическое мышление и умение решать проблемы возглавляют список навыков, которые, по мнению работодателей, будут приобретать все большее значение в ближайшие пять лет, данная тенденция наблюдается еще с 2016 г. [5] Следующим важным навыком являются лидерские качества и умение брать на себя ответственность за поставленные задачи.

В июне 2021 г. Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова проводил опрос о компетенциях молодых специалистов, наиболее востребованных среди работодателей. Результаты данного опроса показали, что «37 % опрошенных компаний заинтересованы в трудоустройстве претендентов, обладающих soft skills, так называемыми “гибкими навыками”, к которым относятся коммуникабельность, критическое мышление, умение решать проблемы и принимать решение и т. д. Более подробный анализ выглядит следующим образом: навыки самоорганизации — 37 %, навыки презентации и визуализации — 35 %, коммуникативные навыки — 32 %, лидерские качества — 32 %, креативные навыки — 26 %, знание нормативно-правовой базы — 23 % и навыки аналитики массивов данных — 20 %» [6]. Другое исследование, проведенное компанией Kontakt InterSearch Russia среди работодателей и молодых специалистов, показало, что более 83 % работодателей считают самыми важными качествами умение работать в команде и ориентацию на результат, около 59 % опрошенных также назвали адаптивность среди важнейших качеств. Большинство молодых специалистов — 69 и 67 % — считают, что компаниям важнее их стрессоустойчивость и коммуникабельность [4].

Американский психолог Реймонд Мередит Белбин, который разработал собственную систему оценки поведенческих навыков, о которой мы расскажем дальше, выявил определенные тенденции в соотношении личных и профессиональных навыков кандидатов, выделив три группы:

1. Сотрудники, которые обладали требуемой квалификацией, но не обладали требуемыми поведенческими навыками, очень часто «застревали» в своем профессиональном развитии и были вынуждены покинуть работу, для которой изначально идеально подходи-

ли, но не смогли справиться с задачами из-за факторов, которые не были приняты во внимание в процессе найма.

2. Сотрудники, которые обладали и соответствующей квалификацией, и необходимыми поведенческими навыками, однако Р. М. Белбин обнаружил, что такие сотрудники часто рассматривают свою текущую работу лишь как «промежуточный» этап, обладают большими карьерными амбициями и активно ищут работу с более высокой должностью.

3. Сотрудники, у которых *soft skills* развиты сильнее *hard skills*. В отличие от идеально подходящих кандидатов, данные сотрудники видели в работе «новые вызовы» и возможности для развития, поэтому проявляли активный интерес к любым задачам и стремились проявить себя как можно лучше [7].

Таким образом, Р. М. Белбин проводит различие между формальной квалификацией и поведенческими навыками кандидатов. По его опыту, сопоставление людей с работой в соответствии с их поведенческими предпочтениями повышает вовлеченность и снижает текучесть кадров, поскольку люди обладают фундаментальными способностями к своей роли и заняты изучением тех аспектов, которым их легче научить.

Кэмбел Урхарт, директор компании *Whitecube consulting*, обладающий 25-летним опытом в области рекрутмента, отмечает, что компании должны «нанимать за поведение и обучать за знания» [7]. Вместо этого многие компании попадают в ловушку рекламы, проверки, просмотра резюме и проведения собеседований на основе исключительно технических навыков и полного пренебрежения поведенческими чертами, которые они действительно ищут среди соискателей.

Таким образом, сейчас наступает время компетенций, очень многие начинающие специалисты, студенты решают изменить свою специальность, меняют направление при поступлении в магистратуру или просто получают второе образование, но те гибкие навыки (работа в команде, решение проблем и т. д.), которые они получили, к примеру, во время обучения в бакалавриате, могут помочь им при дальнейшем трудоустройстве.

Сравнительный анализ методов оценки

Существует большое количество различных методов оценки персонала, начиная от самых простых: анкетирование и интервью и более сложные: ассессмент-центр, интервью по компетенциям.

Таблица 1. Методы оценки

Метод	Преимущества	Недостатки
Структурированное интервью	Заранее готовый список вопросов, которые рекрутеру необходимо задать, что не требует от рекрутера высокой квалификации	Больше сконцентрировано на профессиональных навыках / предыдущем опыте, чем на личных навыках
Интервью по компетенциям	Позволяет заранее увидеть/определить, как кандидат будет действовать в тех или иных условиях; Основано на конкретном прошлом опыте, а не на гипотетических рассуждениях; Проявляются как профессиональные навыки, так и поведенческие черты.	Требуется много времени на разработку такого интервью, составления модели; Не совсем подходит для кандидатов с небольшим опытом работы, для кандидатов, которые длительное время находились без работы, так как у кандидата не будет подходящих для оценки примеров; Требуется высоких профессиональных навыков HR-специалиста
Кейс-метод	Позволяет оценить тип мышления кандидата, его гибкие навыки	Нужно грамотно составить кейс, при использовании готового есть шанс, что кандидат сталкивался с таким кейсом ранее (например, в процессе учебы) и уже имеет заготовленное решение; Кандидат может давать ответы, которые от него ожидают, на практике же повести себя по-другому
Личностные опросники	Простые в использовании	Низкая точность результатов, такие тесты требуют повторной проверки. Есть шанс, что при повторном прохождении будет другой результат
Ассесмент-центр	Сложность фальсификации результатов оценки; Множество возможностей для раскрытия потенциала работников. Высокая достоверность результатов оценки	Высокие организационные затраты. Высокие финансовые затраты и затраты времени по сравнению с другими методами оценки
Профессиональное тестирование	Лучший вариант при оценке hard skills; Высокая точность и объективность	Больше подходит для технических специальностей; Нельзя оценить личные навыки

Составлено по: [8].

Как можно видеть из таблицы, у каждого метода есть свои преимущества и недостатки, поэтому лучше при отборе кандидатов на должность использовать несколько различных методов. Правильно выбранные методы оценки способны достоверно выявить на этапе отбора кандидатов систему необходимых у того или иного соискателя компетенций и личных качеств. Они в дальнейшем помогут ему квалифицированно выполнять профессиональные задачи и соответствовать корпоративной культуре компании.

С точки зрения валидности представленных методов, наибольшей обладает ассессмент-центр (0,65). Как альтернатива наиболее известной методологии Hogan Assessment, существует методика Belbin Assessment.

В 1989 г. американским психологом Реймондом Мередитом Белбиным была предложена система оценки, которая анализирует командные роли. Белбин выделил 9 типов командных ролей (генератор идей, аналитик, реализатор, координатор, исследователь ресурсов, душа команды, шейпер, педант, специалист) [9]. Данные роли достаточно точно отражают те качества, которые мы рассматривали в начале нашей статьи. Результат оценки является компиляцией самооценки сотрудника и оценок четырех наблюдателей, наблюдателями должны выступать люди, которые хорошо знают кандидата, это могут быть коллеги с предыдущего места работы, преподаватели, друзья и родственники. То есть еще одно преимущество данного метода заключается в возможности узнать о кандидате от его знакомых, но при этом не нужно будет тратить время на то, чтобы всех обзвонить, опросить. Прохождение теста занимает не более 10 минут, а затем система сама обрабатывает результаты. При этом если мы говорим о начинающем специалисте, студенте, то в качестве наблюдателей могут выступать его преподаватели из университета, друзья или родители, если у кандидата был опыт работы более шести месяцев, то это могут быть его предыдущие коллеги.

Оценка проходит на специализированной цифровой платформе, которая позволяет также сформировать профиль идеального кандидата — вам необходимо из предлагаемого перечня выбрать те качества, которые для вас важны для данной должности, и вы увидите, сотрудник с какими командными ролями вам нужен. Далее, к примеру, двух финальных кандидатов можно протестировать и посмотреть, какой из кандидатов наиболее соответствует желаемому (заявленному) профилю.

Цифровизация оценки персонала

Продолжая тему цифровой платформы для оценки персонала, хотелось бы отметить, что сейчас компании переходят к активной автоматизации многих своих процессов, цифровизация затронула также и оценку персонала. В данный момент создается большое количество сайтов, программ и платформ для проведения оценки персонала. Практически любой метод оценки можно цифровизировать, что будет экономить время сбора и обработки данных, позволит проводить оценку быстрее.

Сегодняшние молодые специалисты — поколение миллениалов. Их детство и взросление пришлось на период глобализации, стремительного развития коммуникаций, цифровых технологий, интернета и мобильных устройств. Управляющий директор Hogan Assessments Europe Жолт Фехер говорит о такой тенденции в оценке, как геймификации — методе, связанном с подбором и оценкой методом игр. Экспоненциальный взрыв количества данных, которые генерируют люди в интернете, предлагает исследователям беспрецедентные возможности для отслеживания, анализа и прогнозирования человеческого поведения. В частности, последние достижения компьютерных технологий позволяют исследователям ненавязчиво собирать и автоматически анализировать большие объемы данных от пользователей цифровых устройств и сервисов. Из этого вытекают следующие две тенденции, выделенные Ж. Фехером: аналитика профилей в социальных сетях и big data. Подписка на тот или иной паблик в социальных сетях свидетельствует об уровне IQ, об удовлетворенности жизнью, о кооперативности, о тех или иных привычках [10].

На этапе подбора персонала используются такие цифровые инструменты, как чат-бот — альтернатива обычному интервью, видео-оасесмент — кандидат записывает видео того, как отвечает на вопросы, которые задает машина, а потом искусственный интеллект обрабатывает полученные ответы.

Заключение

Можно сделать вывод о том, что оценка персонала при подборе играет не менее важную роль, чем на всех остальных этапах «жизненного цикла сотрудника», так как это дополнительная гарантия того, что кандидат подойдет для предлагаемой должности и сра-

ботається с коллективом, поможет узнать о нем как можно больше информации, более того оценка обезопасит компанию от приема потенциально не подходящим по навыкам и ценностям личностей, для кандидата участие в процедуре оценки может служить демонстрацией заинтересованности компании в нем, как в будущем со-труднике.

На наш взгляд, правильное всего при подборе кандидатов использовать различные методы оценки для проведения комплексной оценки. Например, начать со структурированного интервью, чтобы определить мотивы кандидата, узнать о его предыдущем опыте и познакомиться, затем провести профессиональное тестирование (тестовое задание) и в завершении, оценить личные качества кандидата путем интервью по компетенциям или ассессмент-центра.

Из приведенной в статье статистики видно, что сейчас работодатели обращают все больше внимания в первую очередь на личные навыки соискателей. Наиболее важными навыками работодатели считают такие качества, как критическое мышление, лидерские компетенции, навыки коммуникации — наиболее эффективным инструментом с точки зрения валидности, для их оценки является ассессмент-центр, однако это довольно затратный процесс, но есть альтернативы в виде кейс-интервью, анкетирования. Для оценки профессиональных компетенций существуют специализированные тесты и платформы. Следует отметить, что сейчас процедура оценки становится более цифровизированной, появляются платформы, новые цифровые методы, такие как геймофикация, анализ данных, изучение цифрового следа. Различные компании предлагают собственные варианты платформ — это свидетельствует о том, что роль и важность оценки возрастает.

Литература

1. *Родионов М. Г., Седельников В. М.* Комплексная оценка компетенций молодых специалистов: маркетинговый подход // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2013. № 3 (13). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompleksnaya-otsenka-kompetentsiy-molodyh-spetsialistov-marketingovyy-podhod> (дата обращения: 24.02.2022).
2. *Борисова Е. А.* Оценка и аттестация персонала. СПб.: Питер, 2002. 256 с.
3. *Апенько С. Н.* Понятие и содержание оценки персонала как процесса // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2004. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-soderzhanie-otsenki-personala-kak-protsessa> (дата обращения: 24.02.2021).

4. Исследование: личность и образование — самые важные качества у молодого специалиста для работодателя // IncRussia.ru: Inc.-журнал для предпринимателей. 2021. URL: <https://incrussia.ru/news/dream-young-career/> (дата обращения: 24.02.2022).
5. *Whiting K.* These are the top 10 job skills of tomorrow — and how long it takes to learn them// World economic forum. 2020. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/> (дата обращения: 24.02.2022).
6. *Степанова Ю.* Стало известно, какие компетенции молодых специалистов наиболее востребованы у работодателей // UG.RU: Учительская газета UG. 2021. URL: <https://ug.ru/stalo-izvestno-kakie-kompetenczii-molodyh-speczialistov-naibolee-vostrebovany-u-rabotodatelej/> (дата обращения: 24.02.2022).
7. The Belbin Team. Why looking for hard skills can be bad for business, 22 Mar 2021. URL: <https://www.belbin.com/resources/blogs/why-looking-for-hard-skills-can-be-bad-for-business> (дата обращения: 24.02.2022).
8. Собеседование с кандидатом: основные стратегии, их плюсы и минусы // Job-Help.Center: Кадровое интернет-агентство. 2018. URL: <http://www.jobhelp.center/news/?id=258> (дата обращения: 25.02.2022).
9. *Рунге Т.* В главных ролях. Найти себя, превратить мечты в планы, прокачать карьеру и жизнь. СПб.: Питер, 2020. 192 с.
10. *Feher Z.* The Future of HR Assessment in 2018: 5 Hot Trends Shaping the Industry// PCL: Psychological Consultancy. 2018. URL: <https://www.psychological-consultancy.com/blog/future-hr-assessment-2018-5-hot-trends-shaping-industry/> (дата обращения: 23.01.2022).

Контактная информация:

Д. А. Тарасова — студент магистратуры 1-го курса; st063975@student.spbu.ru

PERSONNEL ASSESSMENT AS THE WAY TO DETERMINE THE SKILLS OF FUTURE EMPLOYEES

D. A. Tarasova

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

The purpose of this study is to analyze the most sought-after competencies among employers for determine the most appropriate method for their assessment at the stage of candidate selection. To achieve this goal, the authors of the article set the following tasks: to identify the most demanded skills of employees among employers, to analyze and systematize the current methods of personnel assessment for the stage of selection of applicants and to consider the impact of the digitalization process on the personnel assessment process. Object of study: staff skills; Potential applicants will be able, through this study, to note for themselves what qualities they need to develop, and what assessment procedures they may encounter in the employment process. The paper substantiates the importance and necessity of assessing not only the professional qualities of a future employee, but also soft skills

and competencies that are significant for the successful implementation of labour activity — this is its novelty, and a comparative table of assessment methods is compiled. Research hypothesis: when hiring candidates, employers pay more and more attention to personal skills and soft skills competencies, which can be assessed using such a tool as personnel assessment, personnel assessment at the recruitment stage plays more important. The quality of the selection of employees directly depends on the quality of the assessment methods, and a successful team is the key to the competitiveness of the company.

Keywords: soft skills, personel assessment, personnel assessment's methods, digitalization.

Author's information:

D. A. Tarasova — 1st year Master student; st063975@student.spbu.ru

ТРЕНДЫ В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ПОКОЛЕНИЯ Z

Е. А. Родионова

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

Научный руководитель: Жигалов В. М.

Одним из факторов успешного развития компании является эффективная работа ее сотрудников. Мотивация персонала является основополагающей функцией менеджмента, целью которой — побуждение сотрудников к эффективному выполнению своей работы. В последнее время бизнес уделяет особое внимание построению HR-бренда, сталкиваясь с задачей привлечения и удержания поколения Z. Целью исследования является определение современных аспектов и особенностей мотивации поколения Z. Результаты исследования могут быть полезны специалистам по работе с персоналом для создания и корректировки системы мотивации поколения Z в современных условиях. Кроме того, данное исследование призвано помочь представителям поколения Z в построении стратегии своего карьерного и личностного развития с учетом предстоящих вызовов рынка труда. Автором были рассмотрены теоретические основы мотивации персонала, а именно — двусторонний подход к трактовке мотивации, где, с одной стороны, мотивация — это внутренняя составляющая работника, определяющая его трудовое поведение, с другой стороны, мотивация — это процесс побуждения работника к определенному виду поведения. Определена связь мотивационного процесса на личностном уровне с потребностями и интересами организации. Выявлены следующие особенности построения системы мотивации сотрудников: корпоративная система мотивации (КСМ) разрабатывается индивидуально для каждой организации, и, как правило, включает в себя три подсистемы: подсистема внутренней мотивации, внешней мотивации и оценки. Подсистема оценки позволяет компании выявлять мотивы сотрудников, оценивать качество их работы и предоставлять необходимые стимулы. В рамках эмпирической части исследования на основе анализа успешных практик крупных компаний выявлены особенности мотивации поколения Z. Методом двухуровневого анкетирования студентов и выпускников университетов в г. Санкт-Петербурге были выявлены следующие факторы мотивации поколения Z в порядке убывания значимости: размер заработной платы, ясный и понятный карьерный рост (что важно, быстрый), связь рабочих задач с личной сферой интересов, баланс работы и жизни, WLB, гибкий формат работы. Представлены сценарии развития подходов к системе мотивации на основе прогнозов развития рынка труда.

Ключевые слова: мотивация, система мотивации, поколение Z, тренды в системе мотивации, подходы к мотивации, прогнозы развития рынка труда, мотивы молодого поколения.

Введение

Сегодня развитие HR-бренда в какой-то степени становится важнее развития привычного нам бренда компании и ее продукта или услуги. «Каждая компания — это прежде всего люди. Поэтому если вы хотите, чтобы ваши клиенты были довольны, сделайте счастливыми своих сотрудников» [1]. Успех организации на рынке и вы-

ход на новые уровни являются отражением эффективной работы персонала. Качество работы сотрудника определяется не только его профессиональными навыками и необходимыми компетенциями, но и желанием выполнять определенную работу. Мотивация персонала является одной из основных функций менеджмента и является проблемным вопросом на всех этапах развития компании любой отрасли. Пандемия, как известно, ускорила внедрение цифровизации в HR-процессах, однако вместе с тем привнесла новые проблемы — вопрос мотивации сотрудников и работа с ними в формате удаленной работы. Автор предпринимает попытку разобраться в подходах к мотивации поколения Z, которое выходит на рынок труда, и определить, какие сценарии подходов к системам мотивации будут преобладать на рынке труда в ближайшие годы. В исследовании применяются методы сбора информации, анализа и проведения интервью. Прежде чем приступить к демонстрации особенностей мотивации молодых сотрудников в 2022 г., необходимо представить основные аспекты и понятия, касающиеся темы мотивации персонала.

Теоретическая часть

Множество трактовок мотивации как функции менеджмента можно разделить на два подхода. Одни исследователи и практики трактуют мотивацию как внутреннюю составляющую человека и предлагают рассматривать мотивацию как готовность (желание) человека выполнять какую-то работу, потому что это удовлетворяет его потребность. По мнению Е. А. Родионовой, трудовая мотивация — стремление сотрудника реализовать актуальные мотивы с помощью трудовой деятельности, то есть это внутренние силы, которые побуждают сотрудника к деятельности и проявляются в необходимых характеристиках поведения [2]. С другой стороны, мотивация — это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [3]. Поэтому вторая группа исследователей определяет мотивацию как то, что активизирует, стимулирует человека и направляет его действия к достижению поставленной цели. В работе «Основы менеджмента» трактуют мотивацию как процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации [4].

Согласно модели мотивационного процесса, действия человека обусловлены мотивом, возникающим при стремлении удовлетво-

ритель потребность, осознание которой порождает интересы, в соответствии с которыми он активно действует, в том числе в сфере труда [5]. Так выстраивается следующая логика: ценности — потребности — интересы — мотивы. Можно заключить, что мотив труда — это внутреннее побуждение, а стимул — внешний побудитель к труду. Происхождение стимула труда отличается от мотива труда: оно является звеном другой логической цепи: потребности организации — интересы организации — стимулы труда. Решающей сферой отношений организации и персонала является взаимодействие двух систем: стимулов труда и мотивов труда. Чем больше их соответствие, тем выше мотивированность персонала и эффективность его труда. Воздействие на работника становится стимулирующим в том случае, если оно вызывает интерес, совпадает с его внутренними потребностями, соответствует культуре и индивидуальным особенностям [6]. Таким образом, задача управленца и компании — не только подбирать имеющиеся у компании стимулы к труду, но и закладывать в работников определенные ценности и убеждения, которые будут отвечать за внутренний процесс стремления к труду. Влияние на формирование мотивационного ядра (совокупности мотивов человека) возможно за счет корпоративной культуры в организации, ведь формирование и закрепление общих целей, ценностей и норм приводит к тому, что работники начинают воспринимать внешние стимулы одинаково. Есть мнение, согласно которому, «культура съедает стратегию на завтрак». Чтобы получить результат, людям нужно действовать, и то, как они будут действовать, гораздо больше зависит от корпоративной культуры, чем от стратегии или операционной модели [7]. Признание и принятие работником корпоративных норм поведения формирует механизм самоконтроля поведения. Ценности компании — это руководство к действию в повседневной работе.

Эффективная мотивация персонала невозможна без формирования комплексной системы мотивации, которая позволяет связать цели и миссию компании с интересами и нуждами работников, гармонично сочетая в себе стимулирующие воздействия и мотивационное управление. Корпоративная система мотивации (КСМ) — система воздействия на мотивацию персонала, включающая подсистему внутренней мотивации работников, внешней мотивации, а также подсистему оценки качества работы персонала предприятия [8]. Прямое воздействие на внутреннюю мотивацию не осуществляется — она исследуется и учитывается при отборе элементов подси-

стемы внешней мотивации, которые могут использоваться на предприятии. Выделение системы оценки в отдельную подсистему целесообразно, потому что оценка, являясь составной частью мотивационной системы, сама по себе является мотивирующим фактором. Проведение процедуры оценки позволяет получить представление приоритетности и степени удовлетворенности основными факторами рабочей среды, выявить ценности и приоритеты работников. Также оценка качества и результативности работы становится приоритетным основанием для распределения стимулов и элементов подсистемы внешней мотивации. Системообразующим фактором системы мотивации является определенного рода поведение работника, соответствующее целям организации. Схематичное представление элементов системы мотивации и ее места в управленческой системе представлено на рис. 1.

С точки зрения реализации системы мотивации традиционно выделяют материальные и нематериальные методы и инструменты. Материальное стимулирование — это комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения. Материальные стимулы требуют от компании прямых финансовых инвестиций. В качестве нематериальных стимулов могут рассматриваться все имеющиеся в распоряжении субъекта управления моральные, нравственно-психологические, социальные и организационные ценности, которые являются социально обусловленным потребностям личности. К нематериальным могут быть отнесены любые стимулы трудовой деятельности, за исключением денежного и неденежного материального вознаграждения персонала. Под нематериальными понимаются такие поощрения, которые не выдаются сотруднику в виде денежных средств, однако могут требовать стоимостных вложений со стороны компании. Применяемый в компании набор инструментов материального и нематериального стимулирования труда, как правило, отвечает актуальным тенденциям рынка труда и HR-сферы. Согласно исследованию Deloitte, в сфере управления кадрами актуально следующее [11]:

- развитие и проникновение в рабочую жизнь технологий (приведении в единство этих двух составляющих и нахождение выгодных точек взаимодействия);
- воспитание чувства сопричастности сотрудников;

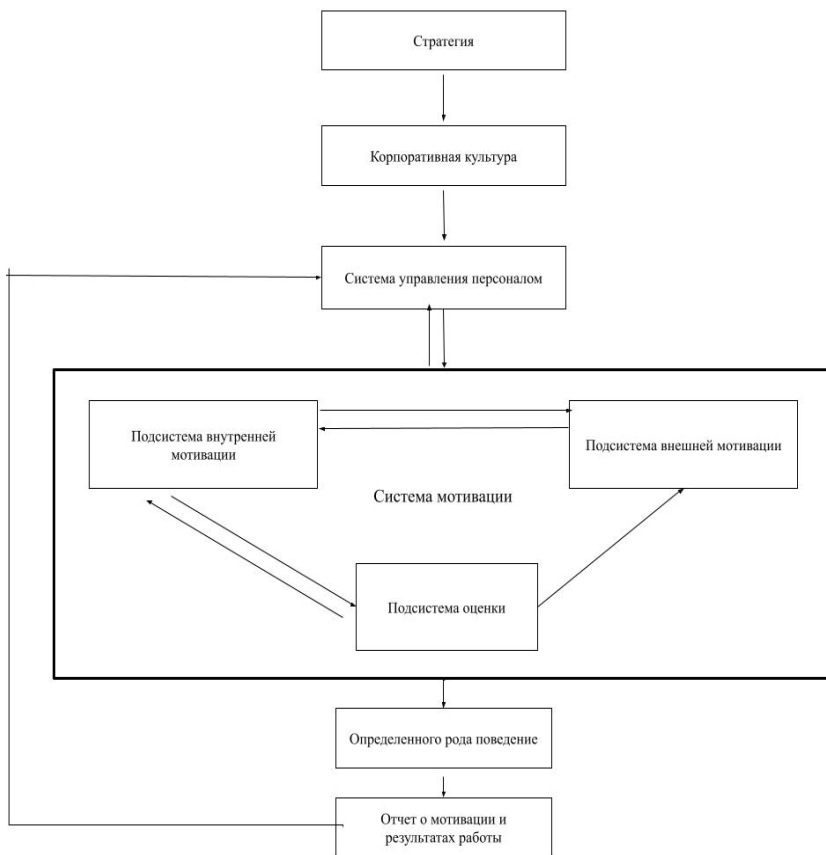


Рис. 1. Система мотивации персонала
Составлено по: [8-10].

- ожидание и требование от бизнеса действий, направленных на улучшение жизни людей, решение социальных проблем, смягчение непредвиденных последствий внедрения новых технологий, а также справедливое и этическое поведение на рабочих местах;
- необходимость создания культуры, которая помогает людям осознать, что обмен знаниями, способствующий личному и организационному переосмыслению, повышает их ценность для организации;
- равенство в оплате труда и позиционирование компенсации как отражение того, как организации ценят людей и как люди ценят организации.

Методология эмпирического исследования

Для определения особенностей мотивации поколения Z автором было проведено двухтуровое анкетирование студентов последних курсов и выпускников ведущих вузов Санкт-Петербурга. Число респондентов составило 30 человек в возрасте от 19 до 24 лет. Этапы исследования:

- 1) сбор факторов мотивации поколения Z:
 - a) у представителей, которые имеют опыт работы, — сбор факторов, влияющих на мотивацию эффективно выполнять работу в компании;
 - b) у представителей, не имеющих опыта работы, — сбор факторов, определяющие выбор будущего места работы;
- 2) определение наиболее и наименее значимых факторов мотивации на втором туре анкетирования представителей поколения Z. Оценка значимости каждого фактора производилась респондентами по шкале от 1 до 5, где: 1 — фактор несущественный, 2 — фактор слабо значимый, 3 — фактор значим, 4 — фактор очень важен для меня, 5 — критически важный фактор;
- 3) анализ факторов по популярности среди респондентов, анализ факторов по значимости.

Для определения тенденций в подходах к мотивации поколения Z автором были использованы методы сбора информации и анализа при рассмотрении политик в области управления персоналом и мотивацией, годовых отчетов крупных компаний на рынке России и США. В качестве компаний-лидеров были взяты: Apple, The Coca Cola Company, Яндекс, Сбер, X5 Retail Group. Источником данных послужили официальные сайты компаний, страницы о карьере и годовые отчеты, отчеты по устойчивому развитию [12–16].

Результаты эмпирического исследования

По результатам проведенного двухтурового анкетирования автором были выявлены три группы факторов мотивации: критически важные и очень важные факторы, факторы средней значимости, наименее значимые факторы (табл. 1).

Выявленные факторы влияют на эффективность труда поколения Z в течение первых лет карьеры. При этом «уютный офис в центре города с кофемашиной и зоной отдыха» становится для поколения Z минимальным набором того, что компания может пред-

Таблица 1. Факторы мотивации поколения Z

Степень значимости факторов	Факторы
Очень важные и критически важные факторы мотивации (доля респондентов, проголосовавших за высокую или критически высокую значимость фактора от 75 % и выше)	Размер заработной платы, ясный и понятный карьерный рост (что важно, быстрый)
Факторы средней значимости (доля респондентов, проголосовавших за значимость фактора от 40 % до 60 %)	Связь рабочих задач с личной сферой интересов, Work&life balance, гибкий формат работы, комфортные условия на месте работы
Наименее значимые факторы (доля респондентов, проголосовавших за слабую значимость или незначимость факторов от 50 % и выше)	Официальное трудоустройство, предоставление оплачиваемого отпуска

Источник: составлено автором на основе проведенного исследования.

ложить. Молодежь, в поле зрения которой попадают многочисленные объявления о стажировках, лидерских программах, не готова рассматривать компании, где не уделяется должного внимания организации рабочего места и удобству взаимодействия между сотрудниками, программам обучения. Для поколения Z образование не только способ быть конкурентоспособным на рынке труда, но и в первую очередь образ жизни [17].

При анализе подходов к мотивации поколения Z в крупных компаниях были выявлены следующие тенденции:

- во главе угла — корпоративная культура и ценности. Во всех проанализированных практиках прослеживается особое внимание к формулированию ценностей и проведению мероприятий по повышению приверженности сотрудников корпоративным ценностям. Что интересно, в зарубежных компаниях чаще всего ценностями выступают равноправие, инклюзивность и разнообразие. В российских компаниях подход другой: компании на первый план ставят именно те ценности, которым необходимо следовать для достижения стратегических целей организации;
- обучение и развитие персонала — неотъемлемая часть, где не только вовлекают работников в среду компании, но и обучают базовым навыкам (например, работа в Outlook, английский язык). Особое внимание уделяется быстрому и эффективному

практическому обучению молодых сотрудников. Обучение способствует не только повышению эффективности работы молодого сотрудника, но и помогает ему определиться с карьерным развитием, транслируя несколько возможных карьерных траекторий развития в рамках компании;

- формирование четких схем участия сотрудников в прибыли компании, прозрачных и справедливых схем оплаты труда. Также автором было отмечено, что все большее количество стажировок в корпорациях предполагают оплачиваемый период;
- автоматизация и цифровизация всех HR-процессов, что дает преимущество компаниям с точки зрения временных и денежных затрат, упрощает «путь сотрудника» в компании. Особое внимание уделяется процессу обучения;
- организация мгновенной обратной связи, Закрепление за стажером наставника;
- программы Well-Being уже на испытательном сроке или стажировке;
- построение привлекательного HR-бренда с целью привлечения студентов в штат компании с упором на упрощение процесса отбора в штат компании.

Таким образом, сейчас для компаний становится очень важным привлекать поколение Z и вовлекать его в рабочий процесс в течение короткого времени. Это дает колоссальное преимущество для развития и конкуренции на рынке, но нужно помнить о той «воронке работников», которая характерна для работников поколения Z. Не стоит забывать о том, что это поколение быстрых, активных и гибких людей, готовых уходить оттуда, где им не нравится и искать лучший вариант, особенно в эпоху перехода на удаленный формат работы, что в разы упрощает процесс смены рабочего места. Выявленные тенденции отвечают ожиданиям поколения Z и позволяют компаниям эффективно выстраивать взаимодействие с этой группой сотрудников.

Ситуация, при которой бизнес реагирует описанным выше образом на запросы заинтересованной стороны — работников, актуальна на период 2022 г. Изменения во внешней среде и реакция бизнеса на них, по мнению экспертов, становится причиной возникновения многогранных подходов к будущим взаимодействиям между компанией и работниками. Согласно отчету Deloitte «Международные тенденции в управлении персоналом — 2021» [18], существует четыре сценария развития этих взаимоотношений, которые опре-

деленным образом повлияют и на дальнейшую эволюцию подходов к мотивации сотрудников:

1. «Работа как мода». Такой сценарий характеризуется тем, что работодатели вынуждены постоянно меняться вслед за переменами в настроениях работников, тактиках конкурентов и рыночных показателей. Изменения, которые будут внедрять компании будут происходить исключительно в ответ на возникающие стимулы, ведь в таком сценарии работодатели как бы обязаны незамедлительно реагировать на предпочтения, запросы и действия работников. В такой модели системы мотивации будут иметь характер резких и быстрых изменений с целью удержания сотрудников и повышения их вовлеченности, акцент делается на высоких заработных платах и привлекательных социальных пакетах. Однако возможны и другие реакции компаний: изучение и удовлетворение основных потребностей сотрудников и построение особых отношений на основе ценностей.

2. «Битва талантов». В такой модели работники конкурируют друг с другом за рабочие места, число которых ограничено из-за избытка предложения рабочей силы. Отношения работников и компаний обезличены, так как работник становится легко заменяемым, и его больше волнует конкуренция, чем качество отношений со своим работодателем. В таком случае траты на мотивацию персонала снизятся, и работодатель может повысить прибыль, однако предпочтительнее будет та стратегия, которая подразумевает уважение работников и вложение ресурсов в их развитие, ведь это приведет к долгосрочному успеху в конкуренции.

3. «Работа есть работа». При такой модели социальная ответственность бизнеса и самореализация работника рассматриваются как два не связанных между собой аспекта. Отношения между работниками и работодателями — сугубо профессиональные, так как обе стороны зависят друг о друга в разрезе работы и согласны, с тем, что «поиски смысла и цели жизни должны в основном проходить за стенами организации». В таком случае система мотивации будет основополагающим фактором успеха компании и будет направлена на проявление сильных сторон работника и реализации их потенциала. Актуальными будут не только комфортные условия труда, но и формирование чувства сопричастности.

4. «Главное — цель». Отношения между работником и работодателем строятся вокруг общей цели и являются взаимными, так как обе стороны считают общую цель значимым элементом своих отношений и самым важным фактором, который связывает их вместе.

Систему мотивации будет определять концепция со-creation, где неотъемлемой частью будет предоставление работникам полномочий на принятие решений и влияние на результаты и будущее компании.

Выводы

Таким образом, для эффективной мотивации поколения Z компании разрабатывают комплексную систему мотивации, элементами которой являются — подсистема внешней мотивации, подсистема внутренней мотивации и подсистема оценки. Системообразующим фактором системы мотивации является определенного рода поведение работника, соответствующее целям бизнеса. По результатам эмпирического исследования выявлено, что для поколения Z первостепенными факторами является размер заработной платы, наличие понятных карьерных возможностей (что также объясняется желанием иметь хороший уровень и качества жизни), возможность соблюдать work-life balance (включает в себя гибкий формат работы, удаленный формат работы). При этом было выявлено, что такие факторы, как комфортный офис и условия труда, официальное трудоустройство воспринимаются поколением Z как обязательные условия, без которых они не готовы рассматривать компанию в качестве места работы. В разрезе содержательных теорий мотивации данные факторы можно отнести к гигиеническим факторам, которые компаниям следует предоставлять для снижения неудовлетворенности сотрудников, но не для повышения их мотивации.

В результате рассмотрения успешных практик мотивации поколения Z автором было выявлено, что с увеличением числа работников поколения Z и осознанием, что их привлечение становится фактором конкурентоспособности на рынке, компании применяют различные методы и инструменты, опираясь на собственный опыт, на опыт успешных практик крупных компаний. Компании внедряют новые элементы системы мотивации в трех составляющих: в подсистеме внутренней мотивации (быстрая обратная связь, оценка вовлеченности, опросы, мониторинг мотивационно-потребностной сферы), в подсистеме внешней мотивации (оплачиваемые стажировки, цифровое обучение, гибкий формат работы) и в подсистеме оценки (быстрая обратная связь, менторство). Особое внимание уделяется приверженности и соответствию корпоративной культуре и ценностям организации, процессу быстрого и эффективного обучения, построению карьерной карты сотрудника, автоматизации

и цифровизации всего «пути сотрудника», в том числе оценки его компетенций и сбор обратной связи. Автором были рассмотрены возможные сценарии развития рынка труда с точки зрения подходов к мотивации. Независимо от преобладающей в будущем модели рынка труда представителю поколения Z важно обладать широким набором мягких и твердых навыков: аналитическое и критическое мышление, умение постоянно обучаться новому, креативность, лидерство, осознанность, эмоциональный интеллект и другие.

Литература

1. Вовлеченность персонала 3.0: от обратной связи к действию // Deloitte. 2022. URL: <https://www2.deloitte.com/kz/ru/pages/human-capital/articles/employee-engagement-3-0.html> (дата обращения: 01.03.2022).
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров; под ред. Е. А. Родионовой. М.: Юрайт, 2019. 279 с.
3. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации. Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. М.: КноРус, 2012. 368 с.
4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1997. 360 с.
5. Белкин В. Н., Белкина Н. А. Мотивы и стимулы труда // Экономическая наука современной России. 2003. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivy-i-stimuly-truda> (дата обращения: 05.11.2021).
6. Трапицын С. Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / под общ. ред. С. Ю. Трапицына. М.: Юрайт, 2021. 314 с.
7. Корпоративная культура как основа устойчивого роста компании // официальный сайт PWC. URL: <https://www.pwc.ru/ru/publications/corporativnaya-kultura-kak-osnova.html> (дата обращения: 05.12.2021).
8. Соколова С. В., Жигалов В. М. Интеграция функций мотивации и контроля в управлении предпринимательскими структурами // Экономика предпринимательства. Вестник ЛГУ им. А. С. Пушкина. 2012. № 4. С. 147–154.
9. Озерникова Т. Г. Корпоративная система мотивации персонала // Мотивация и оплата труда. 2005. № 4. С. 2–11.
10. Резник Г. А., Анвари Р. Ф. Комплексная система мотивации персонала в организациях корпоративного типа // Московский экономический журнал. 2021. № 1. С. 590–598.
11. Международные тенденции в сфере управления персоналом 2020 // Deloitte. 2022. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/HC-trends-2020_RU.pdf (дата обращения: 14.12.2021).
12. Карьера в Apple // Официальный сайт Apple. 2021. URL: <https://www.apple.com/careers/ru/life-at-apple.html> (дата обращения: 02.12.2021).
13. Why Work at The Coca-Cola Company // Официальный сайт The Coca-Cola Company. 2021. URL: <https://www.coca-colacompany.com/careers/why-work-at-the-coca-cola-company> (дата обращения: 05.12.2021).

14. Правила деловой и корпоративной этики группы компаний Яндекс // Официальный сайт ГК Яндекс. 2021. URL: <https://yandex.ru/company/rules/code/#7.otchjotnost> (дата обращения: 10.12.2021).
15. Корпоративная культура и ценности // Официальный сайт X5 Retail Group. 2021. URL: <https://esg.x5.ru/ru/programs/corporate-culture/> (дата обращения: 05.12.2021).
16. Сотрудники // Официальный сайт X5 Retail Group. 2021. URL: <https://esg.x5.ru/ru/goals/employees/> (дата обращения: 14.12.2021).
17. Исследование Сбербанка: 30 фактов о современной молодежи // Adintex. 2022. URL: <https://adindex.ru/news/researches/2017/03/10/158487.phtml> (дата обращения: 02.12.2021).
18. Международные тенденции в управлении персоналом — 2021 Deloitte. 2022. URL: <https://www2.deloitte.com/kz/ru/pages/human-capital/articles/2021/human-capital-trends.html> (дата обращения: 01.03.2022).

Контактная информация:

Е. А. Родионова — студент 4-го курса бакалавриата; st068882@student.spbu.ru

TRENDS IN GENERATION Z INCENTIVES

E. A. Rodionova

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

One of the factors in a company's success in the marketplace is the performance of its employees. Personnel motivation is a fundamental function of management, which aims to motivate employees to perform their jobs effectively. Businesses have recently focused on building their HR brand, facing the challenge of attracting and retaining Generation Z. The purpose of the study is to identify the current aspects and characteristics of Generation Z motivation. The results of the study can be useful for HR professionals to create and adjust the motivation system of Generation Z in today's environment. In addition, this study is designed to help representatives of Generation Z to build their career and personal development strategy, taking into account the upcoming challenges of the labour market. The author considered the theoretical foundations of personnel motivation, namely, a two-way approach to the interpretation of motivation, where on the one hand, motivation is an internal component of the employee that determines his or her work behavior, on the other hand, motivation is a process of inducing an employee to a certain type of behavior. The relationship of the motivation process at the personal level with the needs and interests of the organisation has been determined. The following features of building employee motivation system were revealed: corporate motivation system is developed individually for each organization, and, as a rule, includes three subsystems: subsystem of internal motivation, external motivation and appraisal. The evaluation subsystem allows the company to identify employees' motivations, assess the quality of their work, and provide the necessary incentives. As part of the empirical part of the study, the specifics of Generation Z motivation were identified based on the analysis of successful practices of large companies. The method of two-round interviews of university students and graduates in St Petersburg revealed

the following Generation Z motivational factors in descending order of importance: salary size, clear and understandable career growth (importantly, fast), connection of work tasks with personal sphere of interest, work-life balance, and flexible work format. Scenarios for the development of motivational approaches based on labour market forecasts are presented.

Keywords: motivation, motivation system, generation Z, trends in motivation system, approaches to motivating, labour market forecasts, motives of the young generation.

Author's information:

E. A. Rodionova — 4th year Bachelor student; st068882@student.spbu.ru

ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В. А. Устелёмов

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

Научный руководитель: Воскресенская М. А.

В статье рассматриваются актуальные вопросы занятости молодежи с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в России. Обосновано значение профессионально-трудовой адаптации для инвалидов на современном рынке труда. Проводится обзор существующих проблем занятости и социальных барьеров, возникающих у инвалидов в процессе поиска работы. Рассматриваются возможности профессионального развития и меры государственной поддержки занятости молодежи с инвалидностью в рамках комплексного подхода. Автором разъясняется необходимость дальнейшего совершенствования механизмов реализации мер по содействию трудовой занятости инвалидов.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, рынок труда, трудоустройство, социальные барьеры, инвалиды, профессия, молодежь.

Введение

По данным Федеральной службы государственной статистики, на 2022 г. в России насчитывается примерно 13 млн инвалидов, среди них молодежи около 1 млн человек [1]. Из 3,39 млн инвалидов трудоспособного возраста 80 % (2,6 млн) — незанятые, в том числе 490 724 молодых людей с ОВЗ [2]. В условиях рыночной экономики они испытывают больше затруднений при трудоустройстве, нежели граждане без нозологий. Это служит актуальным вызовом социальной политики государства, которому необходимо создать для трудоспособных инвалидов подходящие условия, доступные для реализации трудовых прав.

Благодаря активизации деятельности некоммерческих организаций и государственной поддержки занятости в России складываются предпосылки для профессиональной адаптации и успешной интеграции в социуме людей с ограниченными возможностями здоровья, чему способствуют инклюзивные технологии. Их применение в регулировании процессов занятости на рынке труда позволяет людям с ОВЗ обрести финансовую независимость, мотивацию к труду, приобрести полезные навыки, освоить профессию, стать активными участниками рынка труда [3].

В современной социологической литературе [4] имеется разнообразие научных трудов по проблемам профессиональной инвалидов.

Идеология независимого образа жизни инвалидов и способы профессиональной реабилитации инвалидов исследуются в научных трудах А. Балера, Р. Грубера, М. Мейри, С. Румей, Ф. Пелка, Г. Эннса, Ю. Фрике.

Отечественные ученые подключились к исследованию проблем инвалидов с конца 80-х годов XX в. [5]. Перспективные подходы к реабилитации людей с ОВЗ приводятся в работах отечественных ученых Э. К. Наберушкиной, Н. Н. Малофеева, Д. Б. Шевченко, П. В. Романова, А. А. Чернецкой и др. В то же время изучается зарубежный опыт усилиями Г. Г. Карпова, С. А. Жилиной, М. Ю. Погудаева, О. В. Новожиловой.

Обширные исследования содержатся в работах Е. Р. Смирновой-Ярской, П. В. Романова, анализировавших социальные проблемы инвалидов и влияние общественных стереотипов на адаптационное поведение инвалидов [6].

О структуре, динамике и степени адаптированности инвалидов, а также характере влияния на этот процесс факторов внешней и внутренней среды излагается в статьях Н. В. Гуляевой, О. И. Зотовой, В. П. Казначеева, П. С. Кузнецова, Б. Д. Парыгина, Л. Л. Шпака.

Вопросами трудового поведения инвалидов задаются ученые И. К. Кряжева, Н. В. Пилипенко, Е. М. Аврамова, И. А. Бутенко, Л. А. Гордон, Г. Л. Смирнова, М. А. Шабанова.

О роли профессионально-трудовой адаптации в жизни инвалидов также упоминается в научных работах О. И. Мироновой, Н. И. Ермаковой, М. Л. Новикова, Е. В. Воеводина, Д. С. Райдугина, А. С. Лысенко, С. Н. Кавокина, М. И. Никитиной, В. В. Рубцова, А. Г. Станевского, А. В. Тюрина, Н. С. Пряжникова [7, с. 111].

Вышеуказанные исследователи сходятся во мнении, что трудовая деятельность является эффективным инструментом адаптации, и обращают внимание на необходимость поддержки занятости среди молодежи с ОВЗ с учетом их физических возможностей и способностей к труду.

Несмотря на многообразие научных работ, посвященных аспектам социальной адаптации инвалидности, тема профессиональной адаптации инвалидов исследована еще недостаточно. Необходимо выявить социальные барьеры, возникающие при трудоустройстве людей с ОВЗ, определить ресурсный потенциал социальных практик по трудовой реабилитации инвалидов, а также способы повышения их занятости на современном рынке труда [8, с. 130–131]. В связи с этим требуется изучить перспективные технологии, применяющихся для социальной адаптации людей с ОВЗ.

Основная часть

В процессе трудоустройства на открытом рынке труда инвалиды нередко сталкиваются с проблемами дискриминации со стороны работодателей, которые отказывают в приеме на работу по различным причинам либо ограничивают в выборе профессии и должности, снижают уровень оплаты труда или допускают иные нарушения трудовых прав. В качестве обоснования происходящего чаще всего неофициально приводят следующие причины [9, с. 315]:

- психологические особенности восприятия инвалидности;
- дополнительные расходы по созданию комфортных условий труда инвалидов;
- необходимость предоставления дополнительного времени на отдых и лечение работников с инвалидностью;
- нежелание снижать нормы производительности труда для инвалидов;
- социальные стереотипы в отношении профессиональной деятельности людей с ОВЗ;
- законодательные барьеры и дополнительные сложности в оформлении документации по сотрудникам, имеющим инвалидность.

Таким образом, создаются предпосылки для нарушения прав на трудовую деятельность людей с ограничениями по здоровью, что противоречит российскому законодательству. В результате возрастает социальная напряженность в обществе, а значительная доля людей с инвалидностью чувствует себя «лишними», отстраненными от участия в трудовых отношениях. Все это препятствует построению инклюзивной модели рынка труда, а также профессиональной самореализации молодежи, имеющей ограниченные возможности здоровья.

Вместе с тем инвалиды, подвергаясь неоправданной дискриминации, имеют и ряд объективных проблем, препятствующим в развитии карьеры. В ходе изучения имеющихся затруднений, которые испытывали инвалиды на открытом рынке труда, выявлены наиболее распространенные социальные барьеры [10, с. 178]:

- трудности в оценке имеющихся возможностей и ограничения;
- нехватка актуальной информации о профессиях, потребности в кадрах, трудовых правах и содержании выбранной профессии;

- низкий уровень профессиональной подготовки, недостаточно высокая квалификация;
- отсутствие серьезного опыта работы и подтвержденных профессиональных достижений;
- потребность в получении профессиональных консультаций по вопросам занятости и трудоустройства;
- слабая осведомленность о возможностях профессиональной социализации;
- неумение презентовать себя как специалиста на рынке труда;
- неготовность к профессиональному самоопределению и развитию.

Помимо этого, автором отмечены препятствия, связанные с несовершенством деятельности институтов государственной власти. К ним относятся [11, с. 212–213]:

- неэффективное взаимодействие органов власти и общественных организаций, обеспечивающих подготовку и содействие в трудоустройстве инвалидов;
- недостаточное количество адаптированных площадок и специальных центров, оказывающих консультативно-информационные услуги в сфере занятости;
- отсутствие единого реестра инвалидов, содержащего потребности инвалидов и имеющиеся возможности для их трудоустройства;
- непоследовательное и излишне мягкое стимулирование работодателей, обязанных создавать рабочие места для социально уязвимых категорий граждан;
- слабая экономическая и правовая поддержка работодателей, трудоустраивающих инвалидов;
- дефицит инклюзивных технологий и недостаточная проработка образовательных методик, применяющихся в образовательных учреждениях при профессиональной подготовке людей с ОВЗ.
- недоступная среда социальных и образовательных учреждений, призванных содействовать занятости граждан с инвалидностью.

Существующие барьеры со стороны социальных институтов отражены в табл. 1. [12, с. 212]

Очевидно, список барьеров трудоустройства молодежи с ОВЗ довольно обширен. Их преодоление возможно при условии комплексной работы с различными институтами — органами власти,

Таблица 1. Барьеры профессиональной адаптации инвалидов

Заинтересованная сторона	Барьеры	
	Общие	Специфические
НКО	Недоступная инфраструктура: транспорт, здания, лифты и пр. Низкий уровень профессиональной подготовки, образования инвалидов. Низкая эффективность посреднических структур в трудоустройстве инвалидов. Низкий уровень проводимой профориентационной работы с инвалидами	Стереотипы, проблемы восприятия инвалидов в обществе. Несоблюдение прав и гарантии трудовой занятости инвалидов. Низкий уровень поддержки и содействия в трудоустройстве инвалидов. Межведомственная разобщенность реабилитационных мероприятий. Официальные ограничения на трудоустройство, устанавливаемые индивидуальной программой реабилитации инвалидов. Высокая стоимость медицинской комиссии при устройстве на работу. Отсутствие госзаказа для специализированных предприятий инвалидных общественных организаций. Неграмотное составление резюме при поиске работы. Невысокая трудовая мобильность инвалидов
Работодатели		Дополнительная отчетность перед государственными органами. Дополнительные расходы на охрану труда и технику безопасности. Низкая мотивация соискателей с инвалидностью. Психологический патернализм
Учебные заведения		Отсутствие специальной подготовки преподавателей для работы с данной категорией студентов. Проблемы инвалидов в общении с преподавателями, с другими студентами. Трудности в организации практики. Высокая стоимость обучения, низкий доход инвалидов или их родителей. Психологический патернализм. Низкая работоспособность, быстрая утомляемость студентов-инвалидов. Сложности организации учебного плана

Составлено по: [12, с. 212].

НКО, работодателями. Поэтому государственная социальная политика призвана содействовать созданию новых, адаптированных под нужды инвалидов рабочих мест, а также обеспечивать полноценную интеграцию особенных работников в сферу трудовых отношений.

Чтобы повысить долю трудоустроенной молодежи с ОВЗ, важно расширять возможности для профессионального развития и ока-

зывать квалифицированную поддержку [13]. Этого можно добиться следующими мерами:

- резервирование рабочих мест и создание новых квотированных вакансий по приоритетным профессиям, подходящим для трудоустройства инвалидов инвалидам быть конкурентоспособными на региональных рынках труда;
- активизация деятельности центров развития карьеры, которые обеспечат психологическую подготовку молодых специалистов с ОВЗ, помогут выявить их профессионально важные качества соискателей, повысить мотивацию к труду и способствовать пониманию путей развития карьеры;
- создание и развитие инклюзивных НКО, нацеленных на профессиональную реабилитацию и развитие у инвалидов трудовых навыков, их закрепление в процессе дальнейшей трудовой деятельности в специально оборудованных мастерских;
- разработка индивидуальных программ трудовой адаптации, развития карьеры и компетенций, необходимых для успешной трудовой деятельности;
- организация бесплатного профессионального обучения и переподготовки инвалидов по различным специальностям;
- оказание квалифицированной помощи в трудоустройстве в формате консультаций и предоставление актуальной информации о вакансиях, перспективных профессиях и трендах рынка труда;
- разработка новых технологий профессиональной реабилитации инвалидов, в частности индивидуальное сопровождение кандидатов и поддерживающее трудоустройство от момента обращения до закрепления на новом рабочем месте или должности.

Стратегия государственной поддержки занятости предусматривает последовательное решение ряда задач и реализацию связанных с ними мероприятий, которые приведены в табл. 2.

Помимо социальных услуг, связанных с повышением занятости граждан с ОВЗ, целесообразно применение механизма государственного регулирования рынка труда (табл. 3).

К таблице 3 можно добавить определение эффективных мер по содействию занятости инвалидов, в том числе разработка новых методов трудовой реабилитации и профессиональной адаптации. Создание специальных рабочих мест и особых условий труда.

Таблица 2. Меры государственной поддержки занятости инвалидов

Задача	Наименование мероприятий
Исследование рынка труда и оценка состояния рынка рабочих мест для инвалидов и лиц с ОВЗ	Мониторинг рынка труда и оценка состояния рынка рабочих мест для инвалидов и лиц с ОВЗ
	Подготовка перечня наиболее востребованных рынком труда направлений подготовки инвалидов и создание базы данных вакансий
Расширение возможностей трудоустройства выпускников с ОВЗ	Разработка и внедрение в учебный процесс учебных дисциплин по технологии трудоустройства, развитию карьеры и предпринимательских умений инвалидов
	Организация и проведение специальных мероприятий по трудоустройству людей с ОВЗ: ярмарок вакансий, тренингов, дней карьеры, профессиональных экскурсий, презентаций и т. д.
	Организация производственной практики и профессиональных стажировок для обучающихся с ОВЗ
Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам трудоустройства инвалидов	Сбор и систематизация данных социальных служб, запросов работодателей о необходимости профессионального обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации инвалидов и лиц с ОВЗ
	Подготовка и направление работодателям информации методических рекомендаций о механизме взаимодействия с соискателями вакансий, имеющих ОВЗ
	Ведение переговоров с работодателями об открытии вакансий и направление на них людей с ОВЗ, находящихся в поисках работы
Совершенствование системы практико-ориентированной подготовки студентов	Привлечение к проведению учебного процесса представителей работодателей профессионалов и практиков по профилю направления подготовки будущих молодых специалистов с инвалидностью и ОВЗ
	Участие студентов с ОВЗ в мероприятиях, организуемых профессиональными объединениями работодателей, организациями
	Формирование банка баз прохождения всех видов практики обучающихся с инвалидностью и ОВЗ и направление их для получения профессионального опыта

Задача	Наименование мероприятий
Повышение качества информирования, консультирования, социально-психологической поддержки людей с ОВЗ	Организация и проведение психологического и профессионального тестирования (анкетирования)
	Организация помощи выпускникам-соискателям с инвалидностью и ОВЗ в успешном поиске работы: составление резюме, подготовка их к собеседованию, социально-психологическое, кураторское, волонтерское и транспортное сопровождение в поисках работы
	Организация юридических консультаций для выпускников-соискателей с инвалидностью и ОВЗ
	Информационная поддержка трудоустройстве инвалидов и лиц с ОВЗ в процессе поиска работы
Мониторинг трудоустройства выпускников	Мониторинг трудоустройства выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ
	Внедрение на основе аналитических данных эффективных методов организации работы по трудоустройству людей с ОВЗ

Составлено по: [14, с. 147].

Однако даже эффективное государственное стимулирование занятости не всегда эффективно повышает занятость людей с ОВЗ, чему могут препятствовать неблагоприятные факторы [15, с. 152]:

- слабый контроль или его отсутствие над реализацией целевых программ содействия трудоустройству инвалидов;
- неэффективные механизмы реализации мер социальной защиты и поддержки инвалидов;
- нежелание работодателей сотрудничать с государственными ведомствами и другими социальными институтами;
- высокие расходы на содействие занятости и адаптацию рабочих мест для людей с ОВЗ, которые не обеспечиваются государством в полной мере;
- отсутствие налаженной двусторонней связи между государством и безработным инвалидом;
- недостаточная заинтересованность общества в обеспечении равных прав инвалидов на труд.

Повысить эффективность регулирования рынка труда целесообразно за счет внедрения новых моделей, отличающихся активным

Таблица 3. Регулирование рынка труда в целях содействия занятости инвалидов

Элемент рыночного саморегулирования	Меры воздействия
Повышение спроса на рабочие места	Формирование положительного отношения работодателей к людям с ОВЗ и привлечение их труда инвалидов в целях укрепления имиджа и роста эффективности трудовых ресурсов. Повышение социальной ответственности бизнеса. Предоставление налоговых льгот, кредитов и гарантированного государственного заказа для организаций, принимающих на работу инвалидов. Стимулирование создания специализированных рабочих мест.
Стимулирование занятости лиц с ОВЗ	Информационная поддержка инвалидов по вопросам трудоустройства и образования. Реформирование системы образования, повышение его качества, конкурентоспособности и доступности для лиц с инвалидностью. Оказание эффективных услуг по медицинской и профессиональной реабилитации.
Снижение цены найма работника при росте оплаты труда	Субсидирование заработной платы инвалидов. Установление величины прожиточного минимума для инвалида. Предоставление компенсаций работодателю и возмещения расходов по созданию рабочих мест и обеспечения благоприятных условий занятости за счет государственных средств
Поддержание оптимальной конкуренции на рынке труда	Использование ресурсов частных кадровых агентств, стимулирование их содействия в трудоустройстве инвалидов, особенно длительно безработных, а также зарегистрированных в органах службы занятости населения, путем проведения конкурсов и тендеров на право трудоустройства за счет средств бюджета. Принятие антидискриминационного законодательства в отношении инвалидов и контроль его соблюдения.
Улучшение инфраструктуры рынка труда	Привлечение организаций к профессиональной реабилитации инвалидов за счет средств регионального бюджета. Развитие некоммерческих организаций инвалидов. Повышение эффективности деятельности социальных служб, учреждений медицинского обслуживания и образования по вопросам содействия занятости людей с ОВЗ.

Элемент рыночного саморегулирования	Меры воздействия
Обеспечение трудовых прав работников с ОВЗ	Возмещение затрат работодателя на аттестацию рабочих мест и условий труда работающих инвалидов. Оснащение рабочего места в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Обустройство прилегающей территории, помещений работодателя для беспрепятственного перемещения инвалидов, включая оборудование пандусов, подъемников. Предоставление наставника работающему инвалиду I или II группы в процессе его адаптации на рабочем месте.
Анализ рынка труда	Анализ тенденций инклюзивного рынка рабочей силы, выяснение социально-трудовых потребностей инвалидов для разработки индивидуальной программы реабилитации (ИПР), составление списка приоритетных современных профессий для инвалидов с учетом их возможностей и обеспеченности соответствующими кадрами региона.

участием государства в решении проблем занятости инвалидов и выстраивания продуктивного сотрудничества с НКО и работодателями. Среди основных способов стимулирования занятости [14, с. 149]:

- компенсация расходов работодателей, связанных с адаптацией рабочих мест для инвалидов за счет государства;
- повышение эффективности труда инвалидов через разработку индивидуальной программы реабилитации (ИПР) с учетом требований рынка труда, покрытие расходов на дополнительное медицинского и социального обслуживания, сохранение материального содержания в случае увольнения;
- использование ресурсного потенциала некоммерческих организаций (НКО), в том числе карьерных консультаций, организации специализированных рабочих мест и др.; создания защищенных рабочих мест в инклюзивных НКО, расширения их спектра социальных услуг, а также участие в выработке политики занятости инвалидов;
- расширение и рост качества предоставляемых социальных услуг: поиск и подбор вакансий с учетом Индивидуальной программы реабилитации ИПР, формируется кадровых реестров

из числа соискателей с ОВЗ, заключение договоренностей с организациями на трудоустройство инвалидов, организация мероприятий по профориентации и повышению квалификации молодежи с ОВЗ с участием работодателей.

Ожидаемая эффективность реализации указанного комплекса мероприятий отражена в таблице 4 [14, с. 149; 16, с. 41].

Таблица 4. Результаты и социально-экономический эффект комплексной программы поддержки занятости инвалидов

Инвалиды	Работодатель	Общество
Подбор работы в соответствии с ИПРА, состоянием здоровья и профподготовки	Целевой набор кадров в пределах квот для инвалидов и сверх квот с учетом состояния здоровья и квалификации	Повышение возможностей трудоустройства инвалидов
Возможность выбора и подготовки к конкретной профессии и получения помощи в трудоустройстве	Гарантированное заполнение рабочих мест с учетом потребностей производства и использования оборудования	Повышение квалификации кадров и рост экономической отдачи от трудовых ресурсов
Снижение личных затрат на подготовку к трудоустройству	Снижение внутренних затрат на подготовку кадров	Снижение бюджетных средств на меры дополнительной социальной поддержки неработающих инвалидов
Стабильность положения на предприятии благодаря закреплению на специализированно рабочем месте	Снижение текучести кадров, повышения производительности труда	Повышение уровня занятости населения в экономике
Рост зарплаты и доходов инвалидов, повышение качества жизни	Рост доходов и прибыли, возможность получения льгот за участие в программе поддержки занятости инвалидов	Рост финансовых отчислений в бюджет за счет работодателей и инвалидов

Составлено по: [14, с. 149; 16, с. 41].

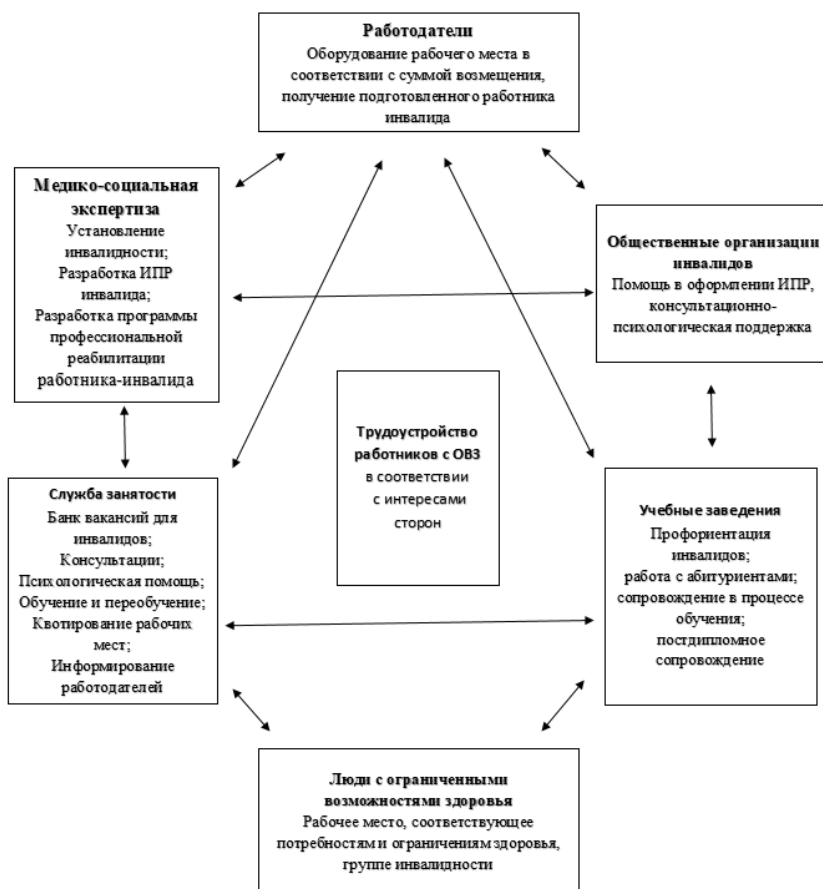


Рис. Механизм взаимодействия субъектов трудоустройства инвалидов

Система комплексной поддержка трудовой занятости позволит упорядочить взаимодействие участников рынка труда и обеспечит необходимые условия для успешного трудоустройства людей с ОВЗ и выстраивание их индивидуальной траектории профессионально-го развития [17 с. 147].

Выводы

Исследование показало, что профессиональная деятельность является эффективным способом социализации людей с инвалидностью. В рассмотренных работах отечественных и зарубежных

ученых описано позитивное влияние профессиональной адаптации на личность инвалида: формирование адекватной самооценки, мотивации к созидательной и деятельности, чувства ответственности, получение личностного и профессионального опыта, снижение тревожности. Кроме того, они обретают профессиональные навыки и компетенции, которые позволяют трудоустроиться на открытом рынке труда, а также поддерживать социальные коммуникации.

Вместе с тем в процессе социальной адаптации люди с ОВЗ неизбежно испытывают затруднения. К барьерам можно отнести отсутствие подходящей инфраструктуры для реабилитации, затруднения в коммуникации, социальную дискриминацию. Инвалиды регулярно сталкиваются со стигматизацией и неприятием в социуме, терпят насмешки или проявления излишней жалости, пренебрежения. Со стороны их родственников и окружающих прослеживается гиперопека, стремление оградить от «жестокоего» окружающего мира, минимизировать контакты со «здоровыми людьми».

Напротив, общественность, не знакомая с проявлениями нозологий, слабо осведомлена о потребностях и особенностях здоровья людей с ОВЗ. Отсюда возникают распространенные стереотипы об инвалидах: что они не могут жить самостоятельно, адекватно мыслить и эффективно трудиться. В опросах ВЦИОМ и рассмотренных публикациях в СМИ отмечается их повышенная агрессивность, неуправляемость, низкие ментальные способности.

С другой стороны, эксперты настаивают, что ограниченные возможности здоровья не всегда снижают интеллект и способность эффективно трудиться. Некоторые люди с инвалидностью действительно имеют нарушения восприятия, самоконтроля, поведения, выстраивании коммуникаций, но это не отменяет необходимость их адаптации и интеграции в общество.

Действенным методом их социализации является трудовая деятельность, активная жизнь в социуме. Удовлетворить эти потребности помогают инклюзивные проекты, создающие специальные условия, позволяющие особым людям чувствовать себя востребованными, полезными обществу, реализовать свои трудовые навыки, обрести социально-педагогическую и эмоциональную поддержку. Это благотворно влияют на дальнейшее трудоустройство людей с ОВЗ, в том числе на открытом рынке труда.

Таким образом, доказано, что инвалиды могут успешно трудиться и зарабатывать деньги, обеспечивая свои социальные и материальные потребности. Однако степень эффективности достиг-

нутой адаптации в социуме зависит от многих факторов. К ним относятся стереотипы, проблемы восприятия инвалидов в обществе, случае дискриминации и нарушения прав, степень доступности учреждений образования и культуры, обеспеченность средствами реабилитации, осведомленность о способах самореализации, эффективность работы социальных центров и т. д. [11]

Полноценная интеграция инвалидов на рынок труда предусматривает реализацию комплекса мер, которые повысят уровень занятости и качество профессиональной подготовки. Они отличаются разнообразием подходов и призваны обеспечить эффективное сотрудничество социальных институтов, оказывающих качественную помощь инвалидам в трудоустройстве и построении профессионального маршрута. Тесное сотрудничество государства, СМИ и общественных организаций позволит сформировать благоприятные условия для социальной реабилитации инвалидов [6]. Совершенствование инклюзивных технологий и продуктивное взаимодействие социальных институтов будет способствовать дальнейшей профессиональной адаптации и комплексной интеграции инвалидов в социум.

Литература

1. Положение инвалидов // Федеральная служба государственной статистики РФ. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964> (дата обращения: 28.02.2022).
2. Численность инвалидов по возрастным группам в разрезе субъектов РФ // Федеральная государственная информационная система «Федеральный реестр инвалидов». URL: <https://sfri.ru/analitika/chislennost/chislennost/chislennost-po-vozzrastu?territory=1> (дата обращения: 28.02.2022).
3. *Таничева К. И.* Технологии социокультурной реабилитации в системе трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья // Проблемы педагогической инноватики в профессиональном образовании: материалы XX Международной научно-практической конференции. СПб: Изд. РГПУ им. А. И. Герцена, 2019. С. 566–569.
4. *Петросян В. А.* Интеграция инвалидов в российское общество: дис. ... д-ра социол. наук. М., 2011. 345 с.
5. *Горина Т., Кефели В.* Социально-трудовая адаптация инвалидов в современном обществе // Теория и практика общественного развития. 2013. № 2. С. 39–50.
6. *Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р.* Политика инвалидности: социальное гражданство инвалидов в современной России. Саратов: Научная книга, 2008. С. 231–242.
7. *Михайлова Т. А.* Формирование готовности молодых людей с инвалидностью к профессиональному самоопределению // Социальные отношения. 2019. № 4 (31). С. 109–120.

8. *Шаранудинов Ш. Д.* Совершенствование государственной программы трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья — // Человек. Общество. Инклюзия. 2018. № 4 (36). С. 129–133.
9. *Гирченко Н. Б.* Проблемы социальной и профессиональной адаптации людей с ОВЗ в современной российской экономике // Научные достижения и открытия современной молодежи. Сборник статей IV Международной научно-практической конференции. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. С. 314–316.
10. *Студенникова Ю. С., Данилова О. Р.* Проблемы трудоустройства инвалидов в России: объективные и субъективные факторы, социальные барьеры // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. 2014. № 2. С. 177–182.
11. *Метелева Е. Р., Емельянова А. Н.* Проблемы трудоустройства молодых людей, имеющих ограниченные возможности здоровья // Формирование и реализация стратегии устойчивого экономического развития Российской Федерации: сборник статей XII Международной научно-практической конференции. Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2021. С. 210–214.
12. *Миронова О. И., Ермакова Н. И.* Проблема трудоустройства молодых инвалидов // Актуальные вопросы трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья: Сборник научных статей. Москва: Российский государственный социальный университет, 2016. С. 148–153.
13. *Новиков В. Г., Зеликов Н. И., Горохов С. А.* Современные механизмы социально-профессиональной реабилитации и адаптации инвалидов на рынке труда // Охрана труда и техника безопасности в сельском хозяйстве. 2020. № 6 (196). С. 25–35.
14. *Гашенина Н. В.* Перспективы модернизации системы профессиональной реабилитации и трудоустройства инвалидов // Среднерусский вестник общественных наук, 2011. № 3. С. 145–149. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-modernizatsii-sistemy-professionalnoy-reabilitatsii-i-trudoustroystva-invalidov> (дата обращения: 28.02.2022).
15. *Москвина М. В., Саломатин Ю. В.* Система управления по содействию занятости инвалидов в России // Бизнес. Общество. Власть. 2021. № 3 (41). С. 135–157.
16. *Фадин Н. И.* Занятость инвалидов: проблемы и пути решения // Социально-трудовые исследования. 2019. № 3 (36). С. 30–43.
17. *Арбуз А. В.* Механизм содействия трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья в современных социально-экономических условиях // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2019. Т. 17, № 2. С. 143–156.

Контактная информация:

В. А. Устелёмов — студент 2-го курса магистратуры; vlad19940620@mail.ru

CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR VOCATIONAL ADAPTATION FOR YOUNG PEOPLE WITH DISABILITIES

V. A. Ustelemov

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

The article deals with topical issues of employment of young people with disabilities in Russia. The rationale for professional and labour adaptation for disabled people in the modern labour market is given. A review of their existing employment problems and social barriers that arise in the process of finding a job is carried out. Opportunities for professional development and measures of state support for the employment of young people with disabilities are given as part of an integrated approach. The author explains the need for further improvement of mechanisms for the implementation of measures to promote the employment of disabled people.

Keywords: professional rehabilitation, adaptation, labour market, employment, social barriers, disabled people, profession, youth.

Author's information:

V. A. Ustelemov — 2nd year Master student; vlad19940620@mail.ru

Научное издание

ТРУД МОЛОДЕЖИ В XXI ВЕКЕ:
ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ. ДИАЛОГ ПОКОЛЕНИЙ
МАТЕРИАЛЫ ПЕТЕРБУРГСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО
МОЛОДЕЖНОГО ФОРУМА ТРУДА — 2021–2022

Санкт-Петербург

Корректор *А. С. Фомина*
Компьютерная верстка *А. М. Вейшторт*
Обложка *Е. Р. Куныгина*

Подписано в печать 26.06.2023. Формат 60×90 1/16.
Усл. печ. л. 17,63. Тираж 300 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 Издательства СПбГУ можно приобрести
по издательским ценам на сайте publishing.spbu.ru
и в Доме университетской книги СПбГУ:
199034, Санкт-Петербург, Менделеевская линия, д. 5.
Тел. (812) 329-24-71.

Часы работы: 10.00–20.00 (пн. — сб.).