

**X Фестиваль
науки МГУ
имени М. В. Ломоносова**
Сборник статей по материалам
Шестого межвузовского
круглого стола «Российский
рынок труда глазами
молодых ученых»

Под редакцией
Р.П. Колосовой
Т.О. Разумовой
М.В. Артамоновой



Экономический
факультет
МГУ
имени
М.В. Ломоносова

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М. В. Ломоносова
Экономический факультет



**X ФЕСТИВАЛЬ НАУКИ
МГУ ИМЕНИ М. В. ЛОМОНОСОВА**

**Сборник статей по материалам
Шестого межвузовского круглого стола
«Российский рынок труда
глазами молодых ученых»**

Москва
10 октября 2015 г.

УДК 331.5
ББК 65.24
Д378

Д378 X Фестиваль науки МГУ имени М. В. Ломоносова: Сборник статей по материалам Шестого межвузовского круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых»: Сборник статей / Под ред. Р. П. Колосовой, Т. О. Разумовой, М. В. Артамоновой. [Электронное издание]. — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016. — 140 с.

ISBN 978-5-906783-44-8

Настоящий сборник содержит доклады, представленные на Шестом межвузовском круглом столе «Российский рынок труда глазами молодых ученых», проведенном в рамках X Фестиваля науки в МГУ имени М.В. Ломоносова 10 октября 2015 г.

В сборнике отражены результаты научных исследований молодых ученых – экономистов по труду ряда ведущих вузов страны — по актуальным проблемам развития социально-трудовой сферы в современной России.

Методологической основой выступлений молодых ученых явились основные положения концепции МОТ «Достойный труд» и концепции новой экономики труда. В контексте проблематики эволюции социально-трудовых отношений на макроуровне рассмотрены следующие основные аспекты: новые формы занятости как фактор инновационного развития; краудсорсинг как особая форма трудовой деятельности в современных условиях; изменения на рынке труда регионов под влиянием реализации национальных проектов; теоретические аспекты и практический опыт развития региональных рынков иностранной рабочей силы; международные перемещения сотрудников внутри транснациональных компаний: факторы принятия решений о перемещении и риски участия в таких программах; перспективы создания «зеленых» рабочих мест в России; социальный диалог как форма развития социально-трудовых отношений в России и др. В сфере внутрифирменных социально-трудовых отношений рассмотрены: исследование факторов неустойчивости занятости (прекаризации) в управлении персоналом; современные методики управления персоналом как инструмент повышения эффективности бизнеса; трудовой конфликт в организации как феномен социально-трудовых отношений; рабочее время и его использование, измерение лояльности персонала с целью предотвращения высокой мобильности кадров; льготы как элемент вознаграждения за труд; разработка и внедрение инновационных корпоративных культур и пр. Традиционно, на круглом столе обсуждались вопросы, касающиеся выпускников вузов на российском рынке труда, в том числе были затронуты следующие проблемы: карьерные установки как мотивация слушателей программ MBA; типы карьеры молодых специалистов: их особенности у выпускников экономических специальностей и др.

Материалы могут быть интересны широкому кругу специалистов в области экономики в целом, экономики труда, научным работникам, преподавателям, аспирантам и студентам экономических и других гуманитарных специальностей.

УДК 331.5
ББК 65.24

ISBN 978-5-906783-44-8

© Экономический факультет
МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КРУГЛОГО СТОЛА:

КОЛОСОВА Р. П., доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.

ПРИВЕТСТВИЕ ВЕДУЩИХ КРУГЛОГО СТОЛА:

РАЗУМОВА Т. О., доктор экономических наук, замдекана экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова по дополнительному образованию, профессор кафедры экономики труда и персонала;

СИМОНОВА И. Ф., д.э.н., профессор, завкафедрой управления трудом и персоналом ФГБОУ ВПО «РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина».

НАУЧНАЯ РЕДАКЦИЯ:

КОЛОСОВА Р. П., д.э.н., профессор, завкафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова;

РАЗУМОВА Т. О., доктор экономических наук, замдекана экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова по дополнительному образованию, профессор кафедры экономики труда и персонала;

АРТАМОНОВА М. В., к.э.н., доцент кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.

ТЕХНИЧЕСКАЯ РЕДАКЦИЯ:

БАБЫКИНА Ю. М., магистр, старший лаборант кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова;

БУРЛУТКИНА Е. В., магистр, лаборант кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.

О Г Л А В Л Е Н И Е

ВВЕДЕНИЕ	6
РАЗДЕЛ 1. МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА	8
<i>Алёшина А. Б.</i> Изменения на рынке труда под влиянием реализации национальных проектов	8
<i>Бабыкина Ю. М.</i> Краудсорсинг как особая форма трудовой деятельности в современных условиях	14
<i>Дестярев А. В.</i> Новые формы занятости как фактор инновационного развития. Работа в «облаке»	18
<i>Каменев Е. И.</i> Проблемы привлечения участников молодежных общественных организаций в качестве персонала для обслуживания международных спортивных мероприятий	25
<i>Пименова А. С.</i> Международные перемещения сотрудников внутри транснациональных компаний: факторы принятия решений о перемещении и риски участия в таких программах	32
<i>Пироженко Е. А.</i> Трансформация государственной политики занятости в контексте перехода на принципы «зеленой» экономики	41
<i>Субхангулова К. А.</i> Проблемы развития социального диалога в России.....	47
<i>Фетисова Н. Э.</i> Привлечение иностранной рабочей силы в условиях замедления экономического роста (на примере Костромской области)	55
<i>Чернышов И. Н.</i> Проблемы реализации принципов достойного труда в местах лишения свободы: попытка количественной оценки.....	63
РАЗДЕЛ 2. ВНУТРИФИРМЕННЫЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	71
<i>Барина А. И.</i> Рабочее время и его использование работниками в российских организациях	71
<i>Божева Е. О.</i> Возможности измерения лояльности персонала с целью предотвращения высокой мобильности кадров.....	76

<i>Иванова О. А.</i>	
Современные методики управления персоналом как инструмент повышения эффективности бизнеса	87
<i>Лисица А. С.</i>	
Льготы как элемент вознаграждения за труд: развилки и перспективы	92
<i>Наумченко М. К.</i>	
Модель спиральной динамики в корпоративной культуре	98
<i>Осина К. С.</i>	
Исследование классификации типов трудовых конфликтов в организации	108
РАЗДЕЛ 3. ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА	116
<i>Бурак И. Д.</i>	
Карьерные установки как мотивация слушателей программ МВА	116
<i>Золотина О. А.</i>	
Типы карьеры молодых специалистов: особенности выпускников экономических специальностей	126
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	135
ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	136

ВВЕДЕНИЕ

Шестой межвузовский круглый стол начался с приветствия участников круглого стола *Разумовой Татьяны Олеговны*, д.э.н., замдекана экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова по дополнительному образованию, профессора кафедры экономики труда и персонала: «Уважаемые участники круглого стола! Наша сегодняшняя встреча проходит на экономическом факультете МГУ на фоне интереснейших конференций, диспутов и дискуссий, на которые приглашены известные зарубежные ученые и специалисты. Сейчас научная жизнь на факультете активизировалась настолько, что дня не проходит без ярких, запоминающихся событий. А мы собираемся уже в шестой раз в кругу единомышленников, людей, искренне заинтересованных в исследовании проблем занятости, трудовых отношений, рынка труда. И отраднo, что наш круг обновляется и расширяется благодаря молодежи — студентам бакалавриата и магистратуры, аспирантам, представителям нашего факультета и братских университетов. Важным мне представляется и то, что сохраняется традиция «эстафеты поколений» благодаря тому, что организатором и ведущей круглого стола является д.э.н., Заслуженный профессор МГУ имени М. В. Ломоносова, Заслуженный работник высшей школы РФ, профессор, завкафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова Риорита Пантелеймоновна Колосова, а среди участников — профессора, преподаватели, научные сотрудники, авторы учебников и монографий, руководители и участники крупных российских и зарубежных научных проектов. Всех нас объединяет искренний интерес к миру труда, его истории, сегодняшнему дню и перспективам развития. Нам предстоит сегодня послушать доклады о новых и малоизученных процессах, о вечных, но нестареющих проблемах, мы ожидаем новых подходов к решению сложных задач, острых вопросов к докладчикам, плодотворной дискуссии. Я поздравляю нас всех с этим важным для нас событием и от имени руководства факультета желаю яркой и интересной жизни сегодня и всегда!»

Далее д.э.н., профессор *Колосова Риорита Пантелеймоновна*, руководитель круглого стола, поприветствовала участников Шестого межвузовского круглого стола и отметила, что Фестиваль науки на экономическом факультете МГУ, в рамках которого ежегодно проводятся встречи молодых ученых, стали доброй и эффективной традицией, получившей очень высокие оценки научной общественности России. Она выразила надежду, что научные взгляды молодых исследователей, сформировав-

шиеся в ходе научных дискуссий, послужат в дальнейшем основой их успешной профессиональной деятельности по совместному решению многочисленных проблем развития социально-трудовой сферы страны и по формированию новой экономики труда как науки, как предмета преподавания и практической деятельности. Профессор **Колосова Р. П.** пожелала всем участникам ярких и интересных докладов и выступлений, острых дискуссий, обогащения новыми знаниями, рождения новых идей, выработки новых научных подходов к решению тех актуальнейших проблем экономики труда, которые были намечены в концепции Шестого круглого стола.

Далее, ведущая представила слово для приветствия **Симоновой Ирине Федоровне**, д.э.н., профессору, завкафедрой «Управление трудом и персоналом» «ФГБОУ ВПО «РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина»: «Дорогие друзья! Много лет подряд в российской альма-матер — МГУ встречаются совсем молодые и постарше специалисты по экономике труда и управлению персоналом. Эти встречи — я считаю нужным отмечать это каждый раз — инициатива завкафедрой экономики труда и персонала Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова Колосовой Риориты Пантелеймоновны.

Я хочу поделиться с вами ощущением, что с каждой такой встречей укрепляется наше сообщество молодых специалистов по экономике труда и управлению персоналом и их наставников. На этих встречах мы говорим на одном профессиональном языке, хорошо понимаем проблемы друг друга, проблемы высшего образования и науки. Мы знаем друг друга в лицо, а также мы ходим друг к другу в гости. Воспринимаем удачу наших коллег как совместные успехи нашего сообщества.

На первом круглом столе Риорита Пантелеймоновна сказала замечательные слова-пожелания: «...видеть процесс сближения молодых ученых и преподавателей...» — и сегодня могу с полным правом сказать, что это стало фактом! Мы системно выступаем оппонентами и ведущими организациями на защитах кандидатских и докторских диссертаций. Пишем совместные книги, ходим друг к другу на занятия, обмениваемся опытом. Я от души желаю продолжения нашей дружбы и сотрудничества по превращению наших знаний, навыков и умений во всеобщее знание и умение в области экономики труда и управления персоналом. Благодарим экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова за гостеприимство и радушие!»

РАЗДЕЛ 1

МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Алёшина А. Б.

*Ассистент кафедры экономики труда и персонала
экономический факультет
МГУ имени М. В. Ломоносова
(г. Москва, Россия)*

ИЗМЕНЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ПОД ВЛИЯНИЕМ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

***Аннотация.** Национальные проекты представляют собой относительно новый инструмент осуществления социальной политики. В России были реализованы четыре приоритетных национальных проекта (ПНП) в важнейших социальных областях: «Здоровье», «Образование», «Доступное и комфортное жилье — гражданам России», «Развитие агропромышленного комплекса». Как правило, такие проекты имеют узкую направленность, ограничиваются одной отраслью или сферой. Однако, несмотря на то что улучшение условий на рынке труда не является главной целью ПНП, реализация данных проектов предполагает существенные изменения в структуре экономики страны, а следовательно, оказывает и непосредственное влияние на рынок труда. Исследованию основных аспектов влияния реализации национальных проектов на рынок труда посвящена данная работа.*

Ключевые слова: рынок труда, изменения на рынке труда, национальный проект, приоритетные национальные проекты, реализация проектов, влияние проектов на рынок труда, рабочие места, заработная плата.

JEL-коды: J 38, J 45, E 61.

Приоритетные национальные проекты (ПНП) — программа, направленная на рост человеческого капитала в России и реализуемая различными ведомствами на федеральном и субъектном уровне с 2006 г. То есть национальные проекты (НП), по сути, представляют собой инструмент осуществления социальной политики. Осознанная необходимость в реализации приоритетных национальных проектов назрела давно, но впервые о подобных проектах заговорили почти десять лет назад [4].

5 сентября 2005 г. Президент Российской Федерации выступил с программным заявлением по осуществлению приоритетных национальных проектов в важнейших социальных областях: «Здоровье», «Образование», «Доступное и комфортное жилье — гражданам России», «Развитие агропромышленного комплекса». Эти сферы выбраны потому, что, «во-первых, они определяют качество жизни людей и социальное самочувствие общества; и, во-вторых, в конечном счете, решение именно этих вопросов прямо влияет на демографическую ситуацию в стране и, что крайне важно, создает необходимые стартовые условия для развития человеческого капитала» [5]. Таким образом, в контексте целей ПНП обозначены две ключевые идеи — повышение качества жизни населения и развитие человеческого капитала. Представляется логичным, что реализация национальных проектов предполагает существенные изменения в структуре экономики страны, а следовательно, и на рынке труда, т.е., несмотря на то что улучшение условий на рынке труда не является главной целью национальных проектов, их реализация окажет непосредственное влияние на рынок труда.

Реализация НП — это прежде всего огромные масштабы финансирования из государственного бюджета. Динамика выделенных средств на реализацию ПНП в России представлена ниже на рис. 1.

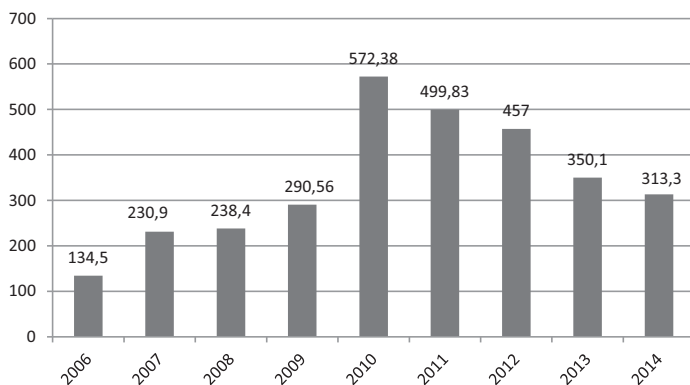


Рис. 1. Расходы федерального бюджета на реализацию ПНП в млрд руб., 2006–2014 гг.

Источник: <http://datamarts.roskazna.ru/> [7].

Распределение денежного финансирования среди ПНП было следующим: «Образование» — 3–8%, «Развитие АПК» — 17–25%, «Здоровье» — 23–27%, «Жилье» — 40–57%. Несмотря на то что проект «Образование» получил наименьшее финансирование, далее мы будем обращаться именно к нему и к проекту «Здоровье», так как именно они представляют наибольший интерес с позиции нашего исследования.

Рассмотрим основные возможные направления влияния ПНП на рынок труда. Для удобства анализа выделим два направления — прямое

и косвенное. К прямому влиянию прежде всего следует отнести создание новых рабочих мест¹, их совершенствование и модернизацию, увеличение заработных плат работников, возможности обучения, переобучения и повышения квалификации. К косвенному — увеличение продолжительности жизни, привлекательность социальных профессий, улучшение инфраструктуры и др.

Теперь проанализируем содержание программных документов ПНП на предмет непосредственного обозначения направлений прямого влияния на рынок труда. Так, например, в задачах ПНП «Образование» были обозначены следующие мероприятия: премии учителям и преподавателям; меры по профессиональному образованию военнослужащих; создание национальных университетов; переориентация системы профессионального образования на требования современной экономики и рынка труда; формирование кадрового потенциала. В проекте «Здоровье» предполагается рост денежных выплат работникам здравоохранения, профессиональная переподготовка медицинских работников, а также строительство новых центров высоких медицинских технологий. Как мы видим, в задачах проектов конкретно обозначено такое влияние, как создание рабочих мест, увеличение вознаграждения за труд в сферах реализации ПП, дополнительные возможности в обучении и переподготовке.

Сконцентрируемся на двух наиболее важных с точки зрения рынка труда аспектах — рабочих местах и заработных платах. В качестве наглядной иллюстрации будут приведены данные по этим аспектам в разрезе двух ПНП — «Образование» и «Здоровье».

Так, на рис. 2 представлена динамика вновь созданных или модернизированных рабочих мест в сфере образования и здравоохранения.



Рис. 2. Число новых рабочих мест в тыс., 2006–2014 гг.

Источник: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# [6].

¹ Чаще всего в научной литературе встречается рассмотрение и анализ именно этого аспекта влияния ПНП на рынок труда — создание рабочих мест [2].

Как видно из данных, число новых рабочих мест в образовании значительно превышает число рабочих мест в сфере здравоохранения. Качественный анализ данной динамики будет приведен ниже.

На рис. 3 представлена динамика заработных плат в рассматриваемых сферах.

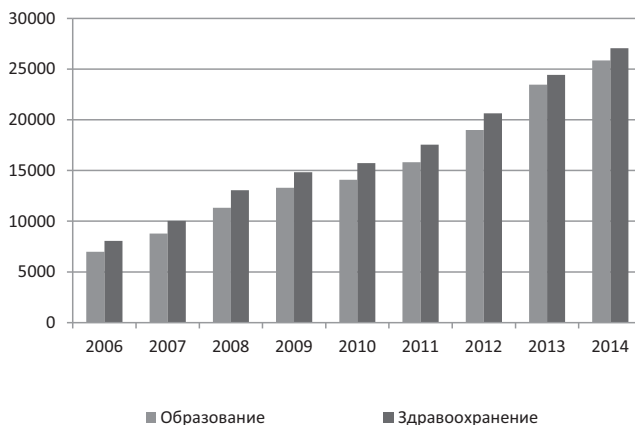


Рис. 3. Среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций в руб., 2006–2014 гг.

Источник: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ [6].

Согласно данным, заработные платы демонстрируют стабильный рост. Среднегодовой темп прироста в сфере образования составил 16,7%, а в сфере здравоохранения — 18%, в то время как общеотраслевой темп прироста заработных плат всего — 15,2%.

С точки зрения качественных изменений необходимо отметить целый ряд аспектов. Так, по итогам реализации ПНП «Образование» 29 лучших учителей — победителей конкурса получили господдержку из федерального бюджета в размере 200 тыс. рублей; оснащена современным информационно-коммуникационным оборудованием 61 муниципальная базовая площадка и стажировочная площадка; запущены программы дополнительного профессионального образования управленческих и педагогических кадров (в том числе с использованием тьюторов, проводилась стажерская практика); создана современная инновационная образовательная инфраструктура, имеющая доступ к информационным, научно-методическим и педагогическим ресурсам, что способствует обеспечению целенаправленной деятельности по повышению квалификации педагогов и др. В рамках ПНП «Здоровье» созданы 502 центра здоровья, оснащено медицинским оборудованием 302 травмоцентра, введено в эксплуатацию более 20 перинатальных центров, открыты 93 региональных и 252 первичных сосудистых центра, обучено более 5 тыс. врачей; было оснащено более 20 онкологических учреждений, подготовлено около 1 тыс.

врачей; семь субъектов закупили необходимое операционное и диагностическое оборудование и многое др.

Что касается примера косвенного влияния, помимо улучшений инфраструктуры, можно назвать повышение территориальной мобильности рабочей силы, которому поспособствовала реализация НП «Жилье». Благодаря проекту произошло улучшение условий для привлечения рабочей силы в регионы, испытывающие нехватку трудовых ресурсов, так как был расширен доступ граждан к рынку жилья. В рамках проекта предусматривалось использование возможностей ипотечного кредитования для повышения территориальной мобильности квалифицированных трудовых ресурсов; развитие региональных жилищных программы с участием работодателей, ориентированных на конкретный круг трудовых мигрантов и возможности их обустройства.

Таким образом, статистические данные, федеральные и региональные власти, а также эксперты отмечают положительное влияние реализации приоритетных национальных проектов на трудовую сферу.

Наш анализ показал, что благодаря реализации приоритетных национальных проектов на рынке труда произошли следующие основные изменения: созданы новые рабочие места во всех сферах реализации национальных проектов; наблюдался рост заработных плат у работников системы образования и здравоохранения; произошло улучшение материально-технической базы учреждений, в том числе с использованием современных технологий; имели место дополнительные программы обучения и повышения квалификации для персонала в рамках сферы реализации проектов.

Таким образом, национальные проекты показали себя достаточно эффективным элементом осуществления социальной политики. Однако, как отмечает ряд исследователей, их перспективы в России не вполне ясны [1, 3]. Тем не менее при разработке столь значимых проектов необходимо пытаться спрогнозировать и оценить возможные как прямые, так и косвенные изменения во всех областях экономики, в том числе и в социально-трудовой сфере. При этом следует проводить более глубокий анализ причинно-следственных связей возможных изменений. Так, к примеру, казалось бы, положительное увеличение заработных плат в сфере реализации проекта может вылиться в усиление неравенства в регионе. К сожалению, такие примеры не единичны, и они могут стать объектом новых исследований и разработок в сфере реализации национальных проектов и их влияния на рынок труда.

Литература

1. *Захарова И. Ю.* Проблемы реализации национального проекта «Доступное и комфортное жилье гражданам России» и пути их преодоления // Вестник Челябинского государственного университета. — 2009. — № 31.

2. *Кирилова О. В., Шилова В. В.* Роль национального проекта «Развитие АПК» при создании рабочих мест в сельском хозяйстве Тюменской области // Аграрный вестник Урала. — 2008. — № 7.
3. *Старкова Е. А.* Проблемы реализации приоритетного национального проекта «Образование» // Science Time. — 2014. — № 11 (11).
4. *Фахрутдинова Е. В.* Приоритетные национальные проекты в Российской Федерации: диалектика развития // Ученые записки Казанского университета. Серия Гуманитарные науки. — 2009. — № 4. — Т. 151.
5. Сайт Администрации Президента: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/page/320>
6. Сайт Государственной статистики: <http://www.gks.ru/>
7. Сайт Федерального казначейства: <http://datamarts.roskazna.ru/>

Бабыкина Ю. М.
Магистрант 2-го года обучения
программа «Экономика социальной сферы,
труда и народонаселения»
экономический факультет
МГУ имени М. В. Ломоносова
(г. Москва, Россия)

КРАУДСОРСИНГ КАК ОСОБАЯ ФОРМА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация. Современный мир меняется очень быстрыми темпами, а информация устаревает за считанные секунды. Причиной этому является появившаяся в 1990 г. всемирная сеть, когда у людей возникла возможность общаться в Интернете из любого уголка планеты. Именно Интернет дал возможность людям со всего мира объединяться в сетевые сообщества по интересам и заниматься общим делом, находясь не в одном реальном помещении, а в виртуальном. Компании осознали возможность использования Сети в своей деятельности, сокращая издержки содержания рабочих мест сотрудников и помещения. Кроме того, данный способ позволяет найти таланты со всего мира и предложить им работу. В данной статье дается определение краудсорсинга, рассматриваются две схемы его работы, а именно со стороны работодателя и со стороны исполнителя (краудсорсера). Предлагается выделять краудсорсинг в отдельную форму трудовой деятельности, и по этой причине указаны основные его отличия от других форм трудовой деятельности.

Ключевые слова: краудсорсинг, электронная экономика, новая форма трудовой деятельности.

JEL-коды: J 01, O 31.

Краудсорсинг — это новое явление электронной экономики, разновидность которого возникла еще в конце XX в. в США. Сам термин был введен в июне 2006 г. журналистом Джеффом Хау и произошел от двух английских слов «crowd» и «sourcing». На сегодняшний день, когда информационные технологии охватили практически все сферы жизнедеятельности человека, данное явление стало встречаться все чаще и начало играть все более важную роль в обществе и, в частности, в экономике. Результатом краудсорсинга является продукт (в отдельных случаях инновация). Человек, занимающийся краудсорсингом, выполняя задание заказчика, производит продукт или оказывает услугу. Поэтому краудсорсинг можно рассматривать как особую форму трудовой деятельности.

Выделяются основные формы трудовой деятельности:

- требующие значительной мышечной активности;
- механизированные;
- групповые (конвейер);
- связанные с полуавтоматическим или автоматическим производством;
- связанные с дистанционным управлением;
- формы интеллектуального труда.

Краудсорсинг следует выделять именно в отдельную форму трудовой деятельности по причине наличия некоторых расхождений с другими формами, которые будут рассмотрены ниже. Краудсорсинг — это передача некоторых производственных функций неопределенному кругу лиц, решение общественно значимых задач добровольцами, часто координируемыми при этом свою деятельность с помощью информационных технологий.

В мире на сегодняшний день существует очень много споров по поводу того, что относить к трудовой деятельности человека. В XXI в., веке информации, краудсорсинг как новое явление электронной экономики следует относить к формам трудовой деятельности. Кроме того, открытым остается вопрос, к чему относить краудсорсинг — к трудовым отношениям или к видам занятости? Несмотря на данную проблему, я считаю, что механизм его работы необходимо рассматривать с двух сторон — со стороны заказчика (работодателя) и краудсорсера (исполнителя). Для упрощения рассмотрим одну из разновидностей краудсорсинга, основанную на голосовании участников и их непрерывной конкуренции. В случае заказчика краудсорсинг осуществляется по схеме, представленной на рис. 1.



Рис. 1. Схема работы краудсорсинга со стороны работодателя

Изначально у заказчика (работодателя) возникает проблема, затем он публикует свою проблему в Интернете на известных краудсорсинговых платформах, предлагая «толпе» решить данную задачу. Проблема находит своего «потребителя». Начинается процесс предложения «толпой» своих вариантов решения поставленной проблемы. Заказчик собирает все предложенные идеи и может сам осуществить свой выбор либо предложить «толпе» проголосовать за наиболее понравившуюся. В последнем случае после голосования остается единственная «победившая»

идея. В интересах заказчика разработать систему поощрения победителя, чтобы стимулировать его к дальнейшему сотрудничеству.

Во втором случае краудсорсинг представляет собой процесс, описанный на рис. 2.



Рис. 2. Схема работы краудсорсинга со стороны исполнителя

Человек (краудсорсер) начинает свою трудовую деятельность с поиска проектов, которые подходят под сферу его интересов. Затем он выбирает проект из представленных в Сети. Дальнейшие действия краудсорсера зависят от его цели: желание голосовать за идеи или самому решать поставленные задачи. В первом случае краудсорсер осуществляет голосование, и на этом его участие в проекте заканчивается. Во втором — после выбора проекта он начинает поиск решения поставленной задачи. Когда краудсорсер предоставляет свое решение заказчику и осуществляется выбор описанными выше способами, человека ждет либо победа, либо проигрыш. Возникает вопрос. Почему люди, проигрывая в соревновании идей/решений, продолжают заниматься краудсорсингом?

Краудсорсинг как особая форма трудовой деятельности человека отличается от остальных по нескольким параметрам. Во-первых, человек (краудсорсер) занимается краудсорсингом только в том случае, если тематика краудсорсингового проекта совпадает с его интересами (хобби, любимым делом). Во-вторых, он не принужден работать в жестко регламентированный промежуток времени в течение дня (однако срок выполнения работы может быть установлен заказчиком). В-третьих, деньги (заработок) для краудсорсера не являются основным мотивом осуществления трудовой деятельности. В первую очередь рассматриваемая форма трудовой деятельности приносит краудсорсеру наслаждение/счастье, статус, внутреннее удовлетворение и пр. В-четвертых, краудсорсинг отличается от других форм трудовой деятельности условиями, в которых работник (краудсорсер) осуществляет ее. Человек может осуществлять трудовую деятельность в любом месте и в любое время, при условии, что это место оснащено информационными технологиями, которыми, как говорилось

выше, зачастую пользуются краудсорсеры. В-пятых, исчезает трудовая дискриминация. Работодатель не имеет информации о том, как выглядит человек, какие у него есть достоинства и недостатки, его интересует только качество выполненной работы, которую он предлагает.

Таким образом, в «век информации» краудсорсинг играет очень важную роль. Эта форма трудовой деятельности обеспечивает занятость многим безработным и дополнительный заработок уже имеющим основную работу. Идея о том, что общество, или «толпа», обладает большим знанием, чем отдельная группа людей, охватывает весь мир, поэтому компании все с большей охотой и уверенностью стараются применять данный инструмент в своей деятельности. Опыт показывает, что в большинстве случаев использование краудсорсинга приносит высокую пользу и показывает хороший результат.

Литература

1. *Иванов В. В., Коробова А. Н.* Инфраструктурное обеспечение краудсорсинга для продвижения инноваций // Российский внешнеэкономический вестник. — 2012. — № 3.
2. *Рогова А. В.* Краудсорсинг как инструмент социально-экономического развития региона // Социальные проблемы науки и образования. — 2013. — № 5.
3. *Полутин С. В., Седлецкий А. В.* Краудсорсинг как механизм активизации инновационного потенциала общества // Интеграция образования. — 2012. — № 3.
4. *Рич Джейсон.* Краудфандинг / Пер с англ. — М.: СмартБук; И-трейд, 2015.
5. *Хау Джефф.* Краудсорсинг / Пер с англ. — М.: ООО «Альпина Паблишер», 2014.
6. <http://crowdsourcing.ru/>
7. <https://rcokoit.ru/dld/blog/vikinomika.pdf>

Дегтярев А. В.
Аспирант кафедры экономики труда и персонала
экономический факультет
МГУ им. М. В. Ломоносова
(г. Москва, Россия)

НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ. РАБОТА В «ОБЛАКЕ»

***Аннотация.** Новые формы и разновидности дистанционной занятости получили в постиндустриальной экономике широкое распространение. Одна из таковых разновидностей — «работа в облаке» является своего рода очередной ступенью эволюции в дистанционной занятости. Именно эволюционная модель социально-трудовых отношений в скором будущем сможет стать основной моделью социально-трудовых отношений.*

Дистанционная занятость осуществляемая посредством ИКТ, на основе всех подходов Cloud Computing, переложённых из сектора ИКТ на экономику труда, на первый взгляд предоставляет массу преимуществ как для работника, так и для работодателя. Однако здесь для них возникает ряд сложностей с повсеместным применением данного инновационного типа занятости. Во-первых, на данный момент не каждый труд может осуществляться дистанционно, во-вторых, не у всех сторон существуют должные условия для организации и осуществления труда, в-третьих, отсутствует достаточный опыт управления данным типом занятости.

Специальные методики оценки труда, управления персоналом и предприятием, построенные посредством ИКТ на основе разработанных алгоритмов (например, методика КРІ или МВО), должны существенно упростить решение этих задач.

В данной статье автором рассматриваются различия в новых формах/форматах социально-трудовых отношений, проблематика эволюционной инновационной дистанционной занятости и методы оценки производительности труда на примере одной из ключевых методик — КРІ (ключевых показателей эффективности).

Ключевые слова: дистанционная занятость, работа в «облаке», cloud computing, ИКТ, КПЭ — ключевые показатели эффективности (КРІ).

JEL-коды: J 200, J 220, J 290, J 390.

В последние годы во всем мире, в том числе и в России, стремительно развиваются информационные технологии, которые, в свою очередь, несут много инноваций в сферу социально-трудовых отношений. К сожалению, российское законодательство успеваеет далеко не за всеми изменениями, равно как и далеко не все работники в Россий-

ской Федерации готовы принять такие изменения. В первую очередь речь идет о современной трансформации формы дистанционной занятости, которая превратилась в новый вид занятости — работу из «облака». Помимо того, что всем субъектам социально-трудовых отношений нужно четко различать современные формы занятости, эволюционировавшие под воздействием ИКТ, необходимо на ментальном уровне укоренить понятие о дистанционной занятости, а также на законодательном уровне урегулировать все форматы взаимодействия и сопутствующие процессы.

Безусловно, в современной экономике практически любой вид деятельности, связанный с умственным трудом, можно вынести в «облако». Основная проблема заключается в том, что сам труд из «облака» отсутствует как юридически закрепленный термин и вид занятости, что, в свою очередь, отражается на уровне восприятия непосредственно работниками таковой формы занятости. Существующее понятие «дистанционная занятость» (или «телеработа») не отражает в полной мере понятия «работа в «облаке», поскольку дистанционная занятость — это такая же занятость, как и классическая, но с той лишь разницей, что работник находится вне производства, на удалении. Работа в «облаке» за счет своей гибкости куда более глубокое понятие и затрагивает значительную часть социально-трудовых взаимоотношений. Существенными отличиями работы в «облаке» являются:

1. Отсутствие нормированного рабочего графика;
2. Гибкий трудовой контракт и формы взаимоотношений;
3. Учет социальных гарантий и льгот, социальных и налоговых отчислений;
4. Работа только на результат;
5. Оценка труда по результату эффективности;
6. Оценка работника только по экономическому вкладу в деятельность предприятия;
7. Все коммуникации внутри организации только посредством ИКТ;
8. Матричная структура управления, которая может не иметь границ как территориальных, так и временных;
9. Работа на «виртуальную организацию», т.е. работник работает на организацию, которая расположена практически полностью в «облаке».

Многими работниками сам формат дистанционной занятости воспринимается как временная или частичная занятость, особенно это характерно для работников старше 30 лет. Разрыв регионов и центра по уровню проникновения Интернета и уровню информатизации по-прежнему велик, что является еще одним препятствием на пути к повсеместному внедрению такого вида занятости. К тому же в умах многих сотрудников психологически сложилось понимание, что труд на дому и труд в офисе — это две совершенно различные формы труда, и уро-

вень восприятия первого менее серьезен. У работодателей существуют сложности с системой управления, системой менеджмента работников из «облака», поскольку это направление новое, то и система менеджмента и восприятия работников в «облаке» еще не сложилась. Предприятия готовы вывести в «облако» свои непроизводственные подразделения, но помимо юридических аспектов возможно сопротивление со стороны персонала. Есть боязнь понести потери в качестве труда и производительности, которые в нашей стране, к сожалению, гораздо ниже, нежели в США и Европе.

Точного определения термина «работа в «облаке» не существует, поэтому я приведу собственное определение: работа в «облаке», или работа из «облака», представляет форму эволюции мобильности трудовых ресурсов, обладающих способностью формировать и реализовывать возможности работника к трудовой деятельности посредством информационных технологий в рамках одного или нескольких предприятий вне зависимости от своего физического и географического местоположения и вне зависимости от территориальных и временных границ, с оценкой результатов труда только по экономическому эффекту совершенного труда и результату деятельности работника, с гибкой формой трудового контракта.

У дистанционной занятости, равно как и любого другого типа занятости, присутствуют достоинства и недостатки.

Наиболее значимые положительные стороны для субъекта — наемного работника, как правило, выделяют следующие [6]:

1. Уменьшение расходов на проезд (для работника на дорогу к месту работы и обратно);
2. Увеличение эффективности, управляемости и отчетности;
3. Снижение конфликта между рабочим и личным временем.

Минусы, однако, также присутствуют и заключаются в следующем:

1. Отсутствие достаточного опыта удаленного управления персоналом;
2. Человеческий фактор, заключающийся в недисциплинированности сотрудников, работающих удаленно;
3. Существенное влияние форс-мажорных факторов, на которые работник порой не в силах воздействовать (например отключение электричества, сбой канала связи и др.);
4. Потеря производительности труда;
5. Падение «командного духа» (синергетического эффекта команды);
6. Саботаж и доля «внутреннего противления» в первую очередь со стороны работников.

Если подходить ко внедрению работы в «облаке» со скептической точки зрения, то среди аргументов критиков будет присутствовать также ряд ограничений, вызванных в основном следующими факторами, ко-

торые автор расположил в порядке значимости на основании собственного обследования.

1. Условия.

Зачастую у работника попросту могут отсутствовать необходимые жилищные условия для осуществления труда на расстоянии. Несмотря на то, что уже выработаны возможности снятия данного ограничения в виде коворкингов или телекоттеджей, тем не менее, по мнению автора, дистанционная занятость в подавляющем числе случаев осуществляется непосредственно из места проживания работника.

2. Технические возможности.

Определяются в первую очередь отсутствием у работника технических средств или доступа к ИКТ-составляющим. Несмотря на данные статистики о проникновении сети Интернет, связи и персональных компьютеров в домовладения и в личную жизнь индивидуумов, тем не менее данный фактор по-прежнему имеет место быть, в особенности для отдаленных областей и мест проживания.

3. Желание работника/работодателя.

Выражается в отсутствии в основном у работника желания (привычки) работать где-либо, кроме офиса. Зачастую данный фактор для работника связан с необходимостью повышенного внимания и нахождения в коллективе (в основном присутствует у женской части населения в возрасте свыше 28–30 лет). Работники могут попросту не принимать инновационные типы занятости, так как не имеют понимания, как можно осуществлять труд вне территории работодателя. Следует отдельно упомянуть неумение ряда работников самостоятельно управлять своим рабочим временем, им порой требуется визуальное присутствие руководителя для лучшей организации труда. Кроме того, часть респондентов упомянули о наличии отвлекающих факторов и «нетрудовую» домашнюю обстановку при работе вне офиса.

Работодатель зачастую придерживается понимания, что наиболее эффективный работник — это работник, который находится в пределах прямой видимости, он более управляем и контролируем. Существует такой фактор, как противоречия внутри работодателя на предмет того, почему одним группам работников может быть предоставлена возможность работать в дистанционно, в «облаке», а другим не будет доступна такая возможность.

Учитывая противоречия и сдерживающие факторы на пути к развитию повсеместно дистанционной занятости на основе принципов «cloud computing», первыми шагами в правильном направлении могут являться «гибридные» типы занятости, т.е. те, при которых работодатель комбинирует в определенном процентном соотношении количество работников в «облаке» и офисных работников. Организация-работодатель должна перейти не на контроль отработанных часов, за которые совершена оплата по закону о защите труда, а придерживаться подхода,

направленного на контроль эффективности работника, при котором не столь значимо, сколько часов работник провел времени на производстве, а важно то, сколько задач в срок согласно нормативу выполнил. Но дабы исключить факторы дискриминации, работникам все же должен устанавливаться норматив на выполнение задач в размере максимального времени их выполнения (времени пребывания на работе/времени выполнения работ), установленного Трудовым кодексом. Работник должен обладать должным уровнем самосознательности и полной свободой в выборе места и времени осуществления непосредственно трудовой деятельности.

Таким образом, деятельность работника, или процесс совершения труда, должна попадать под специализированную методику оценки, построенную на основе ИКТ-механизмов и передовых методик/алгоритмов оценки. Одной из таковых методик может являться методика КПЭ (KPI). Ключевые показатели эффективности (англ. Key Performance Indicators, KPI) — показатели деятельности подразделения (предприятия), которые помогают организации в достижении стратегических и тактических (операционных) целей. Использование ключевых показателей эффективности дает организации возможность оценить свое состояние и помочь в оценке реализации стратегии [2]. Для российского рынка труда данная методика является относительно новой, но уже уверенно себя зарекомендовавшей, в особенности в организациях, применяющих инновационные методики организации рабочего процесса на предприятии.

Безусловно, прежде чем применять любую методику, требуется ее апробация и адаптация, это же и относится и к работе в «облаке». Необходимо выработать набор параметров и единые системы координат рабочего процесса у работника и у работодателя. Таковыми подходами будут:

1. Работник вправе осуществлять труд в любое время и в любом месте;
2. Вознаграждение за труд осуществляется только за результат труда, а не за время;
3. Работа на является понятием, тождественным и равным офису либо производственному цеху.

Данные подходы к организации труда и будут являться факторами инновационного развития.

Показателей KPI не должно быть много, их количество — от трех до пяти. Оптимальное количество — три, с различными отличными друг от друга весами, но со взаимосвязанными критериями оценки.

Согласно авторскому обследованию, полученному опытным путем, данные три показателя следующие:

1. Стоимость;
2. Скорость;
3. Качество.

Так, например, если мы хотим оценить «Скорость», то взаимосвязанным показателем будет «Качество», и наоборот, если нам требуется оценить «Стоимость», то она напрямую зависит от «Скорости» исполнения той или иной задачи. В данном примере на «Скорость» и «Цену» оказывает прямое влияние количество производственных трудовых ресурсов, вовлеченных в процесс производства и выполнения задач. Данные показатели применимы на всех уровнях иерархии для замера производительности как исполнителей, так и менеджмента. В зависимости от типа занятости (в офисе либо в «облаке») можно составить матрицу КРІ для оценочных критериев.

Таблица 1

Матрица КРІ для оценочных критериев

Тип занятости/КРІ	КРІ1	КРІ2	КРІ3
«Классические КРІ»	Цена	Скорость	Качество
Офисный работник	«Утилизация» (Время)	Количество	Качество
Работа в «облаке»	% задач, выполненных в срок (вовремя)	Количество	Качество

В постиндустриальной экономике ведущим фактором инновационного развития являются ИКТ и все процессы, которые они затрагивают. Так как ИКТ видоизменяют все процессы и связи, то характер инновационности развития будет определяться степенью проникновения ИКТ в жизнь и деятельность государства, общества, предприятий, домохозяйств и индивидуумов. Все существовавшие ранее подходы и стереотипы относительно форм занятости и ее разновидностей должны претерпеть существенные изменения. Прежде всего, работа должна быть не «офисом», а эффективно выполненными задачами, а оценка по методике КРІ посредством ИКТ станет хорошим и объективным способом предоставления показателей.

Все участники социально-трудовых отношений должны будут пересмотреть подходы и принципы организации труда и управления персоналом. Работодателям необходимо научиться доверять работникам в управлении распределением рабочего времени, работникам же необходимо научиться эффективно взаимодействовать с работодателем, правильно организовывать свой рабочий процесс и рабочее место, научиться быть более самостоятельными и ответственными, рационально балансировать между личным и рабочим временем. Государству также необходимо выработать критерии доверия как к работникам, так и к работодателям с целью смягчения административных барьеров и уменьшения количества проверок, перевода этих проверок в дистанционные. Автор

склонен полагать, что традиционная занятость, существующая сегодня, в обозримом будущем уступит первенство работе в «облаке», которая и станет традиционной. Данные методики и подходы помогут ускорить развитие инновационных форм занятости, что позволит увеличить производительность труда в России. Новые инновационные формы занятости, в частности работа в «облаке», за счет всеобщего охвата географии и рынков труда в масштабах всей страны способны вывести на рынок труда большее количество населения, предоставить доступ к производственным трудовым ресурсам как можно большему количеству работодателей, что в конечном счете способно снизить процент безработицы и привести к повышению эффективности труда, оказав таким образом потенциально положительный эффект на экономику страны в условиях приближения «демографической ямы» 90-х и в условиях замедления экономического роста.

Литература

1. *Фисенко Ю. В.* Исследование возможных направлений разработки технологий повышения эффективности интеграции интеллектуальной собственности в экономику России // В кн. Социология инноватики: теория и практика. — М.: Изд. РГИИС, 2006.
2. Википедия, свободная электронная энциклопедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Ключевые_показатели_эффективности.
3. «Дистанционная занятость в РФ». Презентация с пресс-конференции «Битрикс24» и J'son & Partners Consulting.
4. *Дегтярев А. В.* Результативный подход для организации труда по типу «работа в облаке» / Сборник статей по материалам научной конференции «Ломоносовские чтения». — М., 2015. — С. 647–653.
5. *Bradley Joseph, James Macaulay, Andy Noronha, Hiten Sethi.* Impact of Cloudon IT Consumption Models» (Surveyreport Produced in partnership with Intel and Cisco).
6. *Lister Kate and Hamish Tom.* Teleworkresearchnetwork. The State of Telework in the U. S. «How individuals, Business and government benefit», 2014.
7. *Michael Amigoni.* Managing the Telecommuting Employee.
8. *Karapetkov Stefan.* The Art of Teleworking.
9. Report by the european social partners. Article 2 of the «European Framework Agreement on Telework», 2002.
10. <http://www.economy.gov.ru/minec/main>
11. <http://visual.ly/benefits-telecommuting>
12. <http://strategy2020.rian.ru/news/20120301/366265771.html>

Каменев Е. И.
Магистрант
1-го года обучения
экономический факультет
МГУ имени М. В. Ломоносова
(г. Москва, Россия)

ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ УЧАСТНИКОВ МОЛОДЕЖНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В КАЧЕСТВЕ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОБСЛУЖИВАНИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ СПОРТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

***Аннотация.** После распада СССР Россия находилась в состоянии серьезного экономического кризиса. В этих условиях пришлось сократить расходы на социальную сферу в целом и на молодежную политику в частности. На фоне общего роста преступности в постсоветской России количество правонарушений, совершенных подростками, достигло максимума к 2000 г. Такие результаты статистики побудили руководство страны задуматься о возрождении института молодежной политики. В начале 2000-х появляются федеральные и государственные программы, направленные на укрепление патриотического воспитания, поддержку образования и трудоустройства молодежи. Набирают популярность молодежные организации, развивается волонтерское движение. Участники таких организаций привлекаются к работам в разных отраслях народного хозяйства, в том числе и к работе в сфере услуг, например, к обслуживанию международных спортивных мероприятий. Привлечение участников молодежных организаций для обслуживания подобных мероприятий сопряжено с рядом трудностей. В статье рассматриваются основные проблемы и возможные пути их преодоления в вопросах участия молодежи в качестве персонала молодежных общественных организаций в период проведения спортивных мероприятий планетарного масштаба, таких как: XII зимние Олимпийские игры в г. Сочи, I Европейские игры в г. Баку, Гран-при России «Формула 1» в г. Сочи в 2014 г.*

Ключевые слова: молодежная политика, организация труда в сфере услуг, обслуживание международных соревнований.

JEL-коды: J 400, J 580, L 300.

Молодежные организации в России. «Некоммерческой организацией является организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками» [3]. «Общественной организацией является

основанное на членстве общественное объединение, созданное на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей объединившихся граждан. Членами общественной организации, в соответствии с ее уставом, могут быть физические лица и юридические лица — общественные объединения, если иное не установлено настоящим Федеральным законом и законами об отдельных видах общественных объединений» [4].

Молодежная общественная организация — частный случай общественной организации, членами которой являются физические лица в возрасте от 18 до 30 лет.

В настоящее время на территории Российской Федерации насчитывается семь молодежных общественных организаций, пользующихся государственной поддержкой (табл. 1). К ним предъявляются два требования:

- организация должна являться юридическим лицом и действовать; не менее одного года с момента ее государственной регистрации
- в организации должно насчитываться не менее 3000 членов [5].

Таблица 1

Основные сведения о молодежных общественных организациях, пользующихся государственной поддержкой

Наименование	Дата регистрации	Число участников (на 01.06.2013), чел.
Всероссийская общественная молодежная организация «Всероссийский студенческий корпус спасателей»	24.08.2001	4561
Молодежная общественная организация «Российские студенческие отряды»	08.06.2011	236 500
Общероссийская общественная организация «Всероссийский студенческий союз»	31.01.2001	-
Общероссийская общественная организация «Российский союз молодежи»	08.05.1997	138 197
Общероссийская молодежная общественная организация «Российский спортивный союз молодежи»	17.03.2003	55 000
Общественная организация «Национальная организация скаутского движения России»	06.09.1996	4150
Общероссийская молодежная общественная организация «Российский союз сельской молодежи»	17.04.2009	39 467

Источник: составлено автором на основе материалов Федерального реестра молодежных и детских общественных объединений, пользующихся государственной поддержкой [7].

Участие в деятельности молодежных организаций вносит вклад в образование и развитие человека с профессиональной, организационной

и личностной точек зрения. Во время участия в деятельности молодежных организаций он развивает коммуникативные и организаторские навыки. Решение задач, стоящих перед молодежными организациями, не сводится к изучению материала и последующей его сдаче преподавателю. Здесь требуется наработка опыта собственными силами, а также применение его на практике. В этом деле нет устоявшихся шаблонов и систем оценки качества. Каждое выполненное задание, каждое реализованное мероприятие есть результат творческого процесса. Такая работа развивает чувство ответственности, навыки командной работы, поскольку от результатов работы каждого участника зависит результат работы целой организации.

Важность молодежных организаций также отметил Председатель Правительства Российской Федерации В. В. Путин в своем Докладе на первом заседании оргкомитета по проведению в России «Года молодежи» в 2009 г.: «Для реализации молодежной политики нужны продуманные механизмы, в том числе, просил бы представить предложения по совершенствованию законодательства. Например, нужно определить более гибкий и постоянно, эффективно, действующий порядок финансовой поддержки детских и молодежных общественных организаций. Понятно, что мы должны в полной мере задействовать их потенциал при проведении государственной молодежной политики. Например, они могут стать важным звеном системы поиска и поддержки инициативной и талантливой молодежи. Но, конечно, в целом просто невозможно представить себе никакую молодежную политику без самой молодежи. Нужно активное участие молодых людей в этой работе» [1].

Председатель Правительства считает, что реализация молодежной политики должна стать серьезным подспорьем в поиске инициативной и талантливой молодежи. Также им подчеркнуто, что существует необходимость реализации молодежной политики самой молодежью.

Государство оказывает активную поддержку молодежным организациям на разном уровне. В рамках поддержки движения в Федеральный закон об обязательном пенсионном страховании внесена поправка, освобождающая работодателя от уплаты страховых взносов в пенсионный фонд «за сотрудников, обучающихся в образовательных учреждениях среднего профессионального, высшего профессионального образования по очной форме обучения и получающих выплаты за деятельность, осуществляемую в студенческом отряде по трудовым или по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг» [6].

При поддержке региональных властей создаются рабочие места для студентов. Так, при поддержке Правительства Свердловской области с 2010 г. ежегодно создается до 500 рабочих мест для студентов на летний период времени в рамках Всероссийской студенческой стройки «Акаде-

мический». Не менее амбициозным смотрится участие студентов в строительстве космодрома «Восточный» [2].

У каждой из перечисленных выше организаций своя специфика. Специфика Молодежной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды» (МООО «РСО») заключается в привлечении членов организации к реальным трудовым отношениям. Этот опыт, помимо гражданского и патриотического воспитания, развития лидерского, творческого и спортивного потенциалов молодежи, помогает понять, что ожидает молодого специалиста после окончания учебного заведения. МООО «РСО» — крупнейшая молодежная организация страны, которая обеспечивает временной трудовой занятостью более 240 тыс. молодых людей из 72 регионов страны.

Основной структурной единицей организации является линейный студенческий отряд (ЛСО). В отряд входят учащиеся высших/средних специальных учебных заведений. Они объединяются с целью совместного поиска работы для коллективного трудоустройства, а также проведения свободного времени. Общее собрание отряда — высший руководящий орган ЛСО. Оперативные решения принимаются командным составом. По территориальному признаку (университет, район) линейные отряды могут объединяться в местные отделения. Местные отделения создаются для осуществления межотрядного взаимодействия, а также взаимодействия с администрацией университета и органами местного самоуправления. Местные отделения одного субъекта РФ объединяются в региональные. Для координации действий региональных отделений, а также определения стратегии развития организации существуют центральные руководящие органы в порядке подчиненности: съезд, правление, центральный штаб.

МООО «РСО» объединяет молодежь с общими интересами по всей стране. С этой целью создаются различные всероссийские проекты, такие как всероссийские студенческие стройки, сводные отряды. В подобных проектах отряды из разных региональных отделений работают над выполнением общей задачи, создаются условия для их общения. Помимо этих проектов, члены организации знакомятся также на различных развлекательных мероприятиях: творческих фестивалях, ежегодных слетах. Подобные возможности помогают сблизиться представителям разных национальностей, людям, исповедующим разные религии, что очень важно для России — многонациональной и многоконфессиональной страны.

Особенности привлечения молодежи к обслуживанию международных спортивных соревнований изучены на примере проекта «Авангард», существующего в рамках Московского регионального отделения МООО «РСО». Участники проекта «Авангард» обслуживали центральный фудкорт в Олимпийском парке во время XXII зимних Олимпийских игр в г. Сочи, крупные точки общественного питания на Гран-при России

«Формула 1» в г. Сочи в 2014 и 2015 гг., а также VIP-ложу Олимпийского стадиона на I Европейских играх в г. Баку. В основном в круг обязанностей участников проекта «Авангард» входило: участие в системе общественного питания, связанное с приготовлением и реализацией продуктов питания. В проекте участвует молодежь из числа студентов, у которых есть желание приобрести опыт работы в сфере услуг, стать очевидцем как всероссийских, так и международных событий, применить себя в общественно значимом и полезном деле. Зачастую эта сфера деятельности никоим образом не связана с получаемым на данный момент образованием привлекаемых студентов вузов, поэтому у данной группы населения есть как преимущества, так и недостатки, которые проявляются и отражаются на качестве предоставляемых услуг. Отрицательным образом на конкурентоспособность студентов влияют:

- низкая квалификация в сфере услуг;
- недостаточный уровень разговорного английского языка;
- незнание ассортимента и состава готовой продукции и др.

Подготовка в кратчайшие сроки к работе и профильное обучение обычно ложатся на плечи руководителей проекта. Обучение принято проводить уже во время выезда и уже со сформированной группой участников, поскольку среди студентов высок процент отказывающихся от участия в проекте в процессе набора, а ассортимент и состав готовой продукции не всегда заранее известен. Более того, к участию в проекте привлекаются студенты из разных регионов, и провести для них очное обучение до выезда просто невозможно.

Однако у студентов имеется существенное преимущество перед другими сотрудниками. Неоспоримым преимуществом является наличие налоговых льгот, освобождающих работодателя от уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд, но главное — студенты мотивированы на отличный результат. Такая мотивация является необходимой при работе в сфере услуг, так как невозможно принудительно заставить сотрудника выполнять работу на высоком уровне, поскольку удовлетворение клиента (это главный оценочный показатель качества работы студента как участника проекта), на наш взгляд, напрямую зависит от желания работника обеспечить лучший уровень сервиса.

Исходя из этого, основной проблемой привлечения молодежи для обслуживания международных спортивных соревнований является достижение необходимого уровня мотивации. Для студентов, не вовлекавшихся ранее в трудовые отношения, не знакомых с корпоративной этикой, участие в выездах проекта «Авангард» является приключением. И работа им интересна только до тех пор, пока этот выезд порождает хорошие впечатления. Обеспечение впечатлениями в значительной степени ложится на организаторов проекта.

Одним из способов достижения удовлетворенности работников является работа над созданием комфортной бытовой обстановки.

Некомфортная обстановка может быть обусловлена несколькими факторами:

- некомфортным транспортом, в том числе неудобным временем вылета (к примеру, ночное, а утром необходимо приступить к работе);
- долгими, утомительными переездами до объекта обслуживания;
- плохими условиями проживания;
- низкокачественным питанием и др.

Использование медленного, некомфортного транспорта (автобуса) обычно обусловлено его сравнительно низкой стоимостью, возможностью без дополнительных расходов заменить одного пассажира другим в любой момент, постоянной доступностью необходимого количества посадочных мест.

Выбор места проживания, как правило, ограничивается бюджетом, и повышение уровня комфорта сопровождается снижением оплаты труда.

В случае плохого обеспечения питанием студенческий отряд может обеспечить себя им сам. Например, путем назначения ответственных за приготовление пищи для всего отряда.

Не меньшее влияние оказывается системой управления коллективом. Ввиду недоверия к студентам со стороны заказчика последний назначает на управляющие должности собственных штатных сотрудников. Это приводит к целому комплексу неблагоприятных факторов. Штатные сотрудники заказчика:

- находятся на стыке конфликта интересов персонала сторонней организации и собственного руководства;
- не заинтересованы в справедливости распределения нагрузки между разными работниками;
- не уделяют значимого внимания рациональности пользования трудовыми ресурсами.

Данные факторы приводят к утрате доверия к руководителям, назначенным заказчиком. Работник перестает отождествлять свои собственные интересы с интересами компании (оппортунистическое поведение) и начинает относиться к работе формально, пытается найти способы уклониться от исполнения требований менеджеров. Из-за утраты влияния на персонал руководители обращаются к руководству молодежной организации, направившей студентов, с просьбой убедить их исполнять требования руководителей. Представители молодежной организации, которые не являются организаторами рабочего процесса и, следовательно, выгодополучателями, не заинтересованы в повышенной выработке собственного трудового ресурса. Все вышесказанное образует порочный круг: недоверие заказчика к руководству молодежной организации приводит к отказу от пользования ее организаторским потенциалом. Неиспользование этого потенциала приводит к низкому качеству оказываемых услуг.

Работа с большим (более 50 человек) количеством студентов обуславливает необходимость использования промежуточного управленческого звена. Как было сказано ранее, в каждом линейном студенческом отряде имеется собственный выборный командный состав. Именно командные составы линейных отрядов являются связующим звеном между руководителями проекта и персоналом. Отряды/бригады без собственного командного состава не способны решать сложные комплексные задачи, что в разы усложняет управление персоналом. Подготовка таких специалистов — долгий и трудоемкий процесс, требующий индивидуального подхода, однако в работе с такими студентами и заключается весь смысл проекта.

Таким образом, привлечение участников молодежных общественных организаций для обслуживания международных спортивных мероприятий может быть перспективным не только для личностного роста молодежи, но также и для обеспечения отличного уровня сервиса. Командные составы отрядов вполне могут справиться с управлением. Ввиду сильного действия нематериальных индикаторов: совести, чувства патриотизма, возможности состязания в производственных показателях — есть возможность существенного увеличения отдачи в работе даже без привлечения дополнительных средств. Однако для достижения отличного результата все же требуется привлечение финансирования для обеспечения минимально необходимого комфорта и для организации развлечений.

Литература

1. Выступление В. В. Путина на первом заседании оргкомитета по проведению в России Года молодежи в 2009 г. URL: <http://archive.government.ru/special/docs/3431/> (дата обращения: 01.11.2015).
2. Протокол совещания у Председателя Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № ДМ-П7-32пр. URL: <http://government.ru/orders/11999/> (дата обращения: 31.10.2015).
3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ (ред. от 13 июля 2015 г.) «О некоммерческих организациях», гл. 1, ст. 2, п. 1.
4. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ (ред. от 8 марта 2015 г.) «Об общественных объединениях», гл. 1, ст. 8.
5. Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений», гл. 1, ст. 4.
6. Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ (ред. от 13 июля 2015 г.) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», гл. 2, ст. 7.
7. Федеральный реестр молодежных и детских общественных объединений, пользующихся государственной поддержкой, по состоянию на 1 июня 2013 г. (утв. приказом Федерального агентства по делам молодежи от 7 июня 2013 г. № 154).

*Пименова А. С.
Аспирант кафедры
экономики труда и персонала
экономический факультет
МГУ имени М. В. Ломоносова
(г. Москва, Россия)*

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ВНУТРИ ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОМПАНИЙ: ФАКТОРЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ О ПЕРЕМЕЩЕНИИ И РИСКИ УЧАСТИЯ В ТАКИХ ПРОГРАММАХ

***Аннотация.** В современном мире Россия активно участвует в глобальных политических, социальных и экономических процессах. Управление персоналом приобретает мировой масштаб, не ограничиваясь национальными рынками труда. Поэтому расширяется возможность для использования международных перемещений в качестве элемента корпоративных систем управления персоналом для привлечения, удержания, развития персонала, обеспечения кадрами необходимой квалификации в той точке мира, где это может быть необходимо. Понятие международных перемещений имеет гибридный характер, что оказывает влияние на характеристики данного исследования. Данные программы имеют определенные риски как для компании, так и для страны в целом. Международные перемещения имеют высокий потенциал перерасти в безвозвратную трудовую миграцию. Учитывая типичные характеристики сотрудников, участвующих в программах международных перемещений, такие программы могут приводить к утечке умов. В связи с данным фактом необходимо подробно рассмотреть факторы принятия решения сотрудником об участии в подобных программах в контексте цикла международных перемещений.*

Ключевые слова: международные перемещения, трудовая мобильность, транснациональные компании, международная миграция, управление персоналом, инвестиции в человеческий капитал, утечка умов, внутренний рынок труда, внутрифирменный рынок труда.

JEL-коды: J 240, J 410, J 620.

В современной экономике набирает темпы процесс глобализации, как политической и социальной, так и экономической. Транснациональные компании все в большей степени управляют персоналом, не ограничиваясь географическими границами, используя специфические кадровые инструменты в международном масштабе. В рамках таких из-

менений происходит расширение использования такого инструмента, как международные перемещения сотрудников в пределах одной компании. В этой статье ограничим понятие «международные перемещения» (далее — МП) следующим определением: в рамках МП сотрудники направляются компанией на работу в подразделение компании, расположенное в другой стране, на временной основе. Важно обратить внимание, что понятие «МП» подразумевает, что сотрудник должен вернуться в страну отправления для продолжения работы или быть перемещенным в другое место работы. Данный инструмент управления персоналом широко рассматривается в иностранных источниках (*international assignments/expatriation*) [7]. Сложность его анализа заключается в том, что международные перемещения, с одной стороны, имеют характеристики международной трудовой миграции, с другой — являются явлением, существующим в рамках внутренних рынков труда и подчиняющимся их законам.

Остановившись подробнее на схожести международных перемещений и международной трудовой миграции, необходимо отметить, что затраты и риски, связанные с переездом в другую страну, при МП значительно сокращаются относительно ситуации «стандартной» трудовой миграции или перераспределяются между работником и работодателем. Таким образом, переезд для работника облегчается, и создаются стимулы для его оппортунистического поведения, в том числе для безвозвратного переезда в другую страну. Учитывая типовые характеристики сотрудников, принимающих участие в международных перемещениях [5], безвозвратная миграция означает утечку умов для страны отправления [2]. Фактически компании могут «спонсировать» утечку умов, что в конечном итоге негативно скажется как на подразделении компании в стране отправления, так и в целом на экономике страны отправления. Тем не менее нужно отметить, что при использовании МП риски невозврата высококвалифицированного специалиста распределяются между компанией и государством. Создание стимулов для возвращения в страну отправления перекладывается в большей степени на компанию, у которой есть возможности персонифицировать подходы к удержанию сотрудника в компании и возвращению его обратно.

Управляя процессом МП, компания увеличивает или уменьшает вероятность, что сотрудник после окончания программы вернется в страну назначения. Отдельные этапы МП в большей степени влияют на формирование решения сотрудника о безвозвратной миграции в страну, где он временно работает. Объединив все стадии процесса МП в три больших блока — до момента отправления, во время МП, после окончания программы, можно предположить, что в основном установка сотрудника относительно миграции будет формироваться до момента переезда в другую страну. В течение этапов определения необходимости МП, отбора сотрудников, определения характеристик МП, подготовки сотрудников

к международным перемещениям [4; 6] сотрудник определяет и закрепляет личные цели участия в программе международных перемещений. Если такие цели в большей степени совпадают с целями компании, то сотрудник будет рассматривать возвращение как выгодное для него решение. Управление программой в момент нахождения сотрудника в другой стране — отслеживание промежуточных результатов, курирование работы [6; 8] — либо закрепляет необходимую установку у сотрудника, либо приводит к тому, что он ставит определенные им ранее личные цели участия под вопрос. На стадии после окончания программы МП происходит фактическое возвращение сотрудника в страну отправления на определенных условиях (должность, оплата труда, рабочие обязанности, нематериальные составляющие вознаграждения) и дальнейшая работа с данной категорией сотрудников [6]. В зависимости от того, как прошел третий этап, возникнет положительный или отрицательный опыт использования МП в компании. Результаты третьего этапа в значительной мере формируют ожидания сотрудников, которые в последующем будут рассматривать возможность участия в программах МП. В этот момент цикл международных перемещений замыкается. Рассматривая международные перемещения как инструмент инвестиций в человеческий капитал [3, 275] и подходя к их анализу с точки зрения чистой приведенной стоимости, необходимо отметить следующие важные аспекты принятия решения сотрудниками об участии в программе МП:

1. В силу фактической асимметрии информации на внутреннем и внешнем рынках труда сотрудник не может идентифицировать все возможные выгоды и издержки от участия в программе МП,
2. Идентифицируя возможные выгоды и издержки от участия, сотрудник может обратиться к сотрудникам, имеющим опыт МП,
3. Так как выгоды отложены во времени (за исключением повышения заработной платы во время МП), сотрудник должен будет оценить вероятность наступления события, соответствующего определенным выгодам.

Приведем пример. Если компания при привлечении сотрудников к программе МП коммуницирует, что наличие опыта МП позволит после программы получить повышение в должности в стране отправления, но при этом опыт других сотрудников показывает, что такое повышение получила небольшая доля сотрудников после МП, то оцениваемая выгода от повышения, приведенная к текущему моменту, будет мала. Если при этом сотрудник заинтересован в участии в программе МП, растет вероятность, что он хочет получить новые навыки и знания для поиска другой работы на рынке труда страны отправления, также возможно, что он попытается мигрировать в другую страну за счет средств компании. Именно поэтому важно не только правильно информировать работника о возможных положительных последствиях МП, но и быть последовательным при информировании, а также при отборе проводить

с сотрудником интервью для более глубокого понимания его личных целей участия в подобных программах.

При предварительном анализе подходов двух крупных компаний были выдвинуты несколько гипотез, которые требуют дальнейшей более детальной проверки на выборке большего масштаба. Для предварительного анализа были выбраны компании со следующими характеристиками:

- страна происхождения — российская и иностранная,
- распределенность сотрудников по странам — в российской компании большая часть сотрудников располагается в России, в международной компании — сотрудники распределены между странами относительно равномерно.

Международная компания имеет большую долю сотрудников (около 25%)¹, которые не возвращаются в страну отправления после МП. Цикл МП в этой компании имеет следующие особенности: до момента МП условия возвращения определены размыто, отбор сотрудников имеет сложную структуру и является затратным с точки зрения времени для сотрудника. В компании действует принцип самовыдвижения. Сотрудник должен подготовить несколько мотивационных писем, обеспечить интерес принимающей стороны в перемещении. В течение подготовки всех составляющих компонент для участия в МП сотрудник «продает» себя руководителю в другой стране. Данный факт увеличивает вероятность того, что он может не вернуться в страну назначения.

Российская компания имеет незначительную долю сотрудников (менее 5%), которые остались в стране, в которой они проходили программу международных перемещений. При этом цель международного перемещения была в российской компании определена более конкретно и увязана с развитием бизнеса в стране отправления. Кроме того, отбор для МП, с точки зрения сотрудников, был менее трудоемким и длительным.

На основе проведенного анализа была предложена гипотеза о том, что чем больше инвестиции сотрудника в программу МП на этапе отбора, тем больше должны быть ожидаемые выгоды по итогам программы и после возвращения в страну отправления. При этом если условия возвращения не определены или оцениваемая вероятность объявленных выгод от МП низкая, то растет вероятность того, что сотрудник не вернется в страну отправления или будет искать другого работодателя после возвращения.

На основе выдвинутых гипотез, а также в рамках теории инвестиций в человеческий капитал был проведен опрос граждан России об их отношении к программам перемещения². Проверялись основные предпо-

¹ По оценкам специалистов по управлению персоналом международной компании.

² Онлайн-анкетирование, охватившее 128 человек (случайный выбор респондентов).

сылки модели инвестиций в человеческий капитал для модели международных перемещений. Анализ позволил выявить следующие общие тенденции в причинах участия в программах МП. Наиболее часто упоминаемая причина (45% респондентов) — получение знаний и знакомство с лучшими практиками. Данный результат показывает, что на текущий момент МП рассматривается индивидами как вид инвестиции в собственный человеческий капитал. Из данного взгляда на МП вытекает второй по популярности ответ на вопрос «Укажите три наиболее существенных причины принять предложение временной работы в другой стране» — повышение уровня должности после возвращения (40% респондентов). Третья наиболее популярная причина участия в программе перемещения — «увеличение доходов во время участия в МП». Как показывает международная практика, данная причина в большинстве случаев не реализуется. Определяя вознаграждение во время МП, международные компании придерживаются принципа обеспечения стабильности общего вознаграждения сотрудника, включая как денежное, так и льготы [9, 10–14]. Таким образом, компания нивелирует увеличение дохода во время МП в сопоставимых ценах. Треть респондентов (30%) указала «переезд в страну назначения» в числе существенных причин участия в МП. Данный результат указывает на высокую вероятность перехода МП в безвозвратную миграцию. Тем не менее стоит отметить, что при этом только 17% из желающих использовать программу МП с целью мигрировать указали в числе значимых причин выход на иностранный рынок труда. Таким образом, можно сделать вывод, что потенциальные мигранты ожидают, что компания после окончания программы МП предложит им должность в стране отправления. Рейтинг всех причин и оценка этих причин с точки зрения сопоставимости их с целями МП указаны в табл. 1.

Таблица 1

**Рейтинг индивидуальных причин участия в программах
международных перемещений**

Рейтинг причин МП	Спецификация причины
1. Личный рост и накопление знаний и умений	Индивидуальная причина
2. Повышение уровня должности после возвращения из другой страны	Планирование условий возвращения
3. Увеличение доходов во время работы в другой стране	В зависимости от направления МП Часто не предполагается при МП
4. Возможность переезда на постоянное место жительства в другую страну	Индивидуальная причина Может противоречить организационным целям МП
5. Расширение сети контактов в компании в разных странах	Организационные причины перемещений

Окончание табл. 1

Рейтинг причин МП	Спецификация причины
6. Увеличение доходов после возвращения в страну отправления	Планирование условий возвращения
7. Дополнительные навыки и знания, необходимые в работе в стране отправления	Организационные причины перемещений
8. Смена работодателя в стране отправления	Индивидуальная причина Может противоречить организационным целям МП
9. Это престижно — иметь опыт работы в другой стране	Индивидуальная причина
10. Расширение возможностей поиска работы в другой стране	Индивидуальная причина Может противоречить организационным целям МП

Источник: построено автором, данные авторского исследования.

Аналогичный анализ причин участия в программах МП был проведен в разбивке по возрастным группам. На основе полученных результатов можно сделать несколько выводов, подтверждающих оценки инвестиций в человеческий капитал на основе чистой приведенной стоимости. Актуальность причин МП меняется с изменением возраста респондента (см. табл. 2). С его увеличением теряет свою актуальность причина МП «переезд в другую страну». Желаемые выгоды от участия в МП для респондентов старших возрастов становятся в большей степени материальными. Респонденты до 25 лет в то же время в большей степени рассматривают миграцию как цель участия в программе МП, а также в большей степени желают получить нематериальные выгоды от МП в краткосрочной перспективе (личный рост, получение знаний, расширение сети контактов).

Таблица 2

Анализ причин МП по возрастам

Общий рейтинг причин МП	До 25 лет	25–30 лет	Старше 30 лет
1. Личный рост и накопление знаний и умений	1-е место	3-е место ↘	2-е место ↘
2. Повышение уровня должности после возвращения из другой страны	2-е место	1-е место ↗	7-е место ↘
3. Увеличение доходов во время работы в другой стране	4-е место ↘	4-е место ↘	1-е место ↗
4. Возможность переезда на постоянное место жительства в другую страну	3-е место ↗	8-е место ↘	8-е место ↘
5. Расширение сети контактов в компании в разных странах	5-е место	2-е место ↗	6-е место ↘

Окончание табл. 2

Общий рейтинг причин МП	До 25 лет	25–30 лет	Старше 30 лет
6. Увеличение доходов после возвращения в страну отправления	6-е место	5-е место ↗	4-е место ↗
7. Дополнительные навыки и знания, необходимые в работе в стране отправления	7-е место	7-е место	5-е место ↗
8. Смена работодателя в стране отправления	8-е место	6-е место ↗	3-е место ↗
9. Это престижно — иметь опыт работы в другой стране	10-е место ↘	9-е место	10-е место ↘
10. Расширение возможностей поиска работы в другой стране	9-е место ↗	10-е место	9-е место ↗

Источник: построено автором, данные авторского исследования.

В рамках проведенного исследования была предпринята попытка проанализировать сбалансированность спроса и предложения на программы МП на группах стран. С одной стороны, были проанализированы российские компании, представленные в других странах. Анализ стран позволил объединить их в более крупные регионы и выделить те, которые имеют наибольшее количество представительств российских компаний (см. рис. 1). Кроме того, в рамках анкетирования определялись предпочтения граждан России относительно стран, куда бы они хотели бы попасть на МП. Такие оценки являются косвенными и в значительной мере подвержены искажениям, так как желание и фактическое принятие решения о стране назначения для МП может колебаться в зависимости от условий МП, о которых мы говорили ранее. Тем не менее данный анализ позволил выявить ряд структурных несоответствий ожиданий респондентов с фактическими возможностями российских компаний.

Большинство международных компаний, имеющих российское происхождение, представлено в странах бывшего СССР. При этом отношение к возможностям МП в этих странах не имеет ни яркой положительной, ни отрицательной окраски. В страны Азиатско-Тихоокеанского региона (АТР), как и Центральной и Южной Америки, респонденты не хотели бы попасть на МП. В то же время в странах АТР более половины крупнейших компаний России имеют свои представительства. С другой стороны, Западная Европа и Северная Америка расцениваются респондентами как привлекательные страны для МП, но при этом в Северной Америке только 41% крупнейших российских компаний имеют представительства. Из проведенного анализа видно, что для поиска и отбора сотрудников для МП в ряд стран необходимо в значительной мере заниматься привлечением, информированием и четким определением условий участия в МП и выгод после его окончания.



Рис. 1. Анализ спроса и предложения на программы МП по группам стран

Источник: построено автором, официальные данные компаний и данные авторского исследования.

В заключение хотелось бы предложить несколько рекомендаций компаниям и сотрудникам, принимающим решение о МП. При организации программы МП необходимо дифференцировать подходы к поиску и отбору сотрудников в зависимости от региона, в который направляется сотрудник. Если рассматривать непопулярные страны назначения, то фокус должен сместиться на привлечение сотрудников к данным программам. При организации программ перемещения велик риск того, что цели сотрудника и компании могут различаться, а также что МП может стать безвозвратной международной миграцией. Для уменьшения вероятности миграции компании необходимо в большей степени уделять внимание условиям возвращения сотрудника в страну отправления, а также управлять его ожиданиями. Как и с внутрикорпоративными инвестициями в человеческий капитал, компаниям в ряде случаев, например для популярных стран для МП, стоит заключать специфические контракты, в соответствии с которыми сотрудник будет обязан вернуться в страну отправления или выплатить определенную сумму денег,

затраченную на организацию программы МП. Сотрудник, с другой стороны, должен формировать рациональные ожидания относительно условий программы МП, страны назначения и пр. Таким образом, в ряде случаев переговорная сила сотрудника выше, например, для случая направления на МП в страны АТР.

Литература

1. *Максимова В. Ф.* Инвестирование в человеческий капитал: Учебно-практическое пособие. — М.: Изд. «Центр ЕАОИ», 2010.
2. *Мутяков С. В.* Олигархия, демократизация и проблема «утечки мозгов». — М.: Рос. экон. школа, 2002 (ЦЭМИРАН).
3. Экономическая энциклопедия. — М., 1999.
4. *Brynningsen G.* Managing Expatriates on International Assignments // Otago Management Graduate Review. — 2009. — Vol. 7.
5. Cartus. Talent Management and the changing assignee profile. 2013 Survey report, 2013.
6. *Forster N.* Managing staff on international assignments. A strategic guide // Prentice Hall, Great Britain: Financial Times. — 2000.
7. *Ghafoor S., Khan U. F., Idrees F., Javed B., Ahmed F.* Evaluation of expatriates performance and their training on International Assignments. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. — 2011. — Vol. 3. — No. 5. — September.
8. *Konopaske R. Ivancevich J. M.* Global management and organizational behaviour. — New York, United States: McGraw Hill Irwin, 2004.
9. Your Assignment Abroad: The 50 Most Common Concerns. KPMG LLC, 2013.

Пироженко Е. А.
Старший преподаватель
ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова»
(г. Москва, Россия)

ТРАНСФОРМАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ ПЕРЕХОДА НА ПРИНЦИПЫ «ЗЕЛеноЙ» ЭКОНОМИКИ

Аннотация. В настоящее время в мире быстрыми темпами расширяется занятость в сферах «зеленой» экономики (транспорт, строительство, энергетика). С одной стороны, такая занятость позволяет предоставить населению достойные условия труда, с другой — сохранить окружающую среду. В России политика занятости населения, основанная на принципах «зеленой» экономики, только начинает свой путь развития. В статье предлагаются направления развития «зеленой» политики занятости в России. Автором рассматриваются индикаторы определения уровня развития «зеленой» политики занятости. С учетом определенных условий выявляются ключевые виды экономической деятельности для создания «зеленых» рабочих мест в России.

Ключевые слова: политика занятости, «зеленая» экономика, «зеленое» рабочее место, «зеленая» занятость, окружающая среда, безработица.

JEL-коды: J 21, Q 56.

Изучение отечественных литературных источников показало, что в Российской Федерации взаимосвязь политики занятости и экологической безопасности страны в большей степени получила воплощение в отношении расширения занятости населения в сфере природопользования и экологии [9, 1746]. Так, в соответствии с Планом деятельности Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации к 2019 г. предполагается создать 25 тыс. новых рабочих мест в сфере охраны природных ресурсов [10].

В свою очередь, зарубежный опыт показывает, что рабочие места, основанные с учетом фактора сохранения окружающей среды, целесообразно создавать в различных сферах экономической деятельности.

Одним из самых приоритетных направлений, которое может обеспечить стабильную «зеленую» занятость для всех стран, является повышение эффективности использования энергии. Так, во всем мире в секторе возобновляемой энергетики прямо или косвенно заняты более 2,3 млн человек [3, 13]. Согласно данным российских ученых, расширение мас-

штабов возобновляемой энергетики может привести к появлению 200 тыс. новых рабочих мест в России к 2020 г. Также развитие «зеленой» энергетики позволит сэкономить России до 1,3 млрд руб. в год, которые будут расходоваться на мероприятия по восстановлению природной среды [2, 22–24].

Согласно отчету Американского совета по «зеленому» строительству (U. S. Green Building Council), в 2013 г. в сфере «зеленого» строительства количество рабочих мест в мире достигло около 8 млн, что почти в 4 раза больше, чем в 2000 г., при этом эти рабочие места производят дополнительно 554 млрд долл. доходов [8, ii]. По данным Американского совета по «зеленому» строительству, на Соединенные Штаты Америки приходится около 661 тыс. рабочих мест в «зеленом» строительстве, что составляет треть от рабочих мест в сфере строительства и дизайна [7, 2]. Вместе с тем 30% работников для деятельности в сфере «зеленого» строительства нуждаются в повышении квалификации, обучении [7, 1]. По мнению автора, одной из причин неразвитости сектора «зеленого» строительства в России остается его дороговизна. Строительство «зеленых» сооружений обходится в среднем на 17% дороже, чем строительство традиционных зданий в связи с необходимостью закупать новые экологичные материалы, внедрять технологии, а также вкладывать средства в обучение работников [5, 140]. Тем не менее в России постепенно реализуются проекты по «зеленому» строительству («Гиперкуб» в ИЦ «Сколково», Большой ледовый дворец в Сочи, офис компании «Сименс» в Москве и др.) и разрабатываются учебные программы повышения квалификации специалистов в области энергосбережения и энергоресурсоэффективности при строительстве зданий.

В настоящее время около 12 млн работников из стран Бразилии, США и Китая заняты в сфере переработки и утилизации отходов, при этом уровень занятости населения в сфере переработки отходов будет постоянно расти в связи с увеличением в мире количества образования отходов производства и потребления [3, 14]. Согласно данным отчета Международной организации труда, в сфере переработки отходов можно создать в 24 раза больше рабочих мест, чем в сфере захоронения отходов на полигонах [6, 112]. В России скопилось более 100 млрд тонн различных отходов, при этом лишь 30% отходов производства утилизируется, а из отходов потребления на вторичное сырье идет всего 2% [4, 256]. Создание в России высокотехнологичных предприятий по переработке отходов позволило бы снизить нагрузку на окружающую среду и обеспечить население новыми рабочими местами.

Под экологическое (органическое) сельское хозяйство занято 35 млн га в 120 странах мира [4, 203]. По данным Международной федерации движений за экологическое сельское хозяйство, в России всего 7 тыс. га сельскохозяйственных земель, сертифицированных по международ-

ным стандартам [1, 52]. Развитие органического сельского хозяйства для нашей страны — это возможность снизить импортозависимость, обеспечить занятость сельского населения, сохранить окружающую среду. Наличие огромных запасов пресной воды, 38% мировых запасов чернозема, 40% не тронутых техногенной деятельностью земель позволит России занять от 15 до 20% мирового рынка органических продуктов [4, 203–210].

Представленные данные о количестве «зеленых» рабочих мест свидетельствуют о том, что в России существует потенциал развития различных сфер экономики на основе принципов «зеленой» экономики, однако в настоящее время сектора «зеленой» экономики у нас развиты слабо. С точки зрения автора, здесь определяющим является факт отсутствия четких действий на российском рынке труда по формированию направлений развития «зеленой» политики занятости, в частности, определения индикаторов, характеризующих формирование «зеленой» занятости, выделения приоритетных видов деятельности для создания «зеленых» рабочих мест. Важно также отметить, что подсчет количества созданных в России «зеленых» рабочих мест затруднен. По мнению автора, это обусловлено тем, что фактически такое понятие, как «зеленое» рабочее место, не распространено в нашей стране или пока что не нашло своего аналога, не сформированы методические подходы по определению числа таких рабочих мест. Таким образом, очевидно, что необходимо определить основы «зеленой» политики занятости в России.

С точки зрения автора, особенность «зеленой» политики занятости состоит в том, что в ее рамках реализуются традиционные направления политики занятости, такие как борьба с бедностью, сокращение уровня безработицы, а также новые направления: уменьшение негативного воздействия на окружающую среду путем создания «зеленых» рабочих мест, появления «зеленых» профессий. Другими словами, используется расширительный подход к определению направлений «зеленой» политики занятости, т.е. затрагиваются вопросы не только рынка труда, качества и уровня жизни населения, производительности труда, но и экономики природопользования, экологии.

На основании изложенного сформулируем основные направления национальной политики занятости населения в контексте перехода на принципы «зеленой» экономики:

- 1) создание рабочих мест с учетом фактора сохранения окружающей среды;
- 2) обучение и повышение квалификации работников в соответствии с требованиями новых «зеленых» профессий;
- 3) вложение в основной капитал инвестиций, направленных на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов;

- 4) уменьшение числа безработных граждан;
- 5) сокращение численности бедного населения;
- 6) обеспечение занятости молодежи и лиц с ограниченными возможностями;
- 7) модернизация оборудования и совершенствование технологических процессов на предприятиях;
- 8) повышение эффективности использования трудовых и материальных ресурсов.

Вместе с тем автор считает важным выделить ключевые сферы создания «зеленых» рабочих мест в России. Основными критериями определения ключевых видов экономической деятельности для создания «зеленых» рабочих мест будут выступать следующие:

- условие сокращения негативного влияния на окружающую среду;
- эффект создания «зеленых» рабочих мест и обслуживающих мест в других сферах экономики;
- условие создания нового продукта, средств производства для использования их в других сферах экономической деятельности для создания «зеленых» средств производства и материалов.

В соответствии с перечисленными критериями к ключевым видам экономической деятельности для создания в России рабочих мест с учетом фактора сохранения окружающей среды можно отнести:

1. Машиностроение;
2. Химическую промышленность;
3. Промышленность строительных материалов;
4. Сельское хозяйство.

По мнению автора, для России крайне важно начать развитие «зеленой» экономики именно с отраслей машиностроения и химической промышленности, так как они образуют производственно — материальную базу для развития других отраслей экономической деятельности. Путем «озеленения» этих видов деятельности возможно снизить как уровень безработицы, так и негативное влияние на окружающую среду.

В свою очередь, для оценки уровня развития «зеленой» занятости предлагается использовать следующие индикаторы:

- 1) количество созданных и модернизированных «зеленых» рабочих мест;
- 2) количество высококвалифицированных работников «зеленых» секторов экономики;
- 3) инвестиции в основной капитал, в том числе направленные на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов;
- 4) распределение численности занятых по видам экономической деятельности, в том числе в отраслях, направленных на сохранение окружающей среды и мониторинг загрязнения окружающей среды;

- 5) уровень безработицы;
- 6) производительность труда;
- 7) реальные располагаемые денежные доходы населения.

Представленные индикаторы позволяют оценить эффективность реализации направлений «зеленой» политики занятости населения в России.

Передовой опыт различных стран показывает, что реализация «зеленой» политики занятости позволяет решить проблемы безработицы и деградации окружающей среды. Для России трансформация государственной политики занятости в контексте перехода на принципы «зеленой» экономики важна и актуальна в целях формирования эффективной занятости населения и снижения негативного влияния на окружающую среду. В связи с этим необходима выработка направлений развития политики «зеленой» занятости, индикаторов ее измерения и ключевых видов деятельности для создания «зеленых» рабочих мест с учетом национальных особенностей.

Литература

1. Баранов А. С. «Зеленое» агропроизводство — залог устойчивого развития сельского хозяйства России // Бюллетень Института устойчивого развития Общественной палаты РФ «На пути к устойчивому развитию России». — 2012. — № 61. — С. 51–54.
2. Копылов А. Е. Что энергетика на основе возобновляемых источников энергии означает для России? Бюллетень Института устойчивого развития Общественной палаты РФ «На пути к устойчивому развитию России». — 2011. — № 56. — С. 22–24.
3. Навстречу «зеленой» экономике: пути к устойчивому развитию и искоренению бедности. Обобщающий доклад для представителей властных структур. ЮНЕП, 2011.
4. Экологический аудит. Теория и практика: Учебник для студентов вузов / Под ред. И. М. Потравного. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.
5. Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world. UNEP, ILO, OIE, ITUC, 2008. — P. 140.
6. International Labour Organization. Working towards sustainable development. Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy. A report by the Green Jobs Initiative. — Geneva, 2012.
7. U. S. Green Building Council. A green economy is a growth economy: how green building supports job creation, workforce transformation and U. S. Green Building Council. A green economy is a growth economy: how green building supports job creation, workforce transformation and economic recovery? Market brief. P. 1.
8. U. S. Green Building Council. Green Jobs Study. Booz Alen Hamilton. Executive summary.
9. Voikina E., Vega A. Labour market in the Russian Federation: perspectives of development of environmental employment. Proceedings of the International Scientific Conference for Doctoral Students and Young Researchers. EDAMBA 2013. — University of Economics in Bratislava, Publishing House EKONOM, Bratislava, The Slovak Republic, 2013.

10. План деятельности Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации на 2013–2018 годы. URL: <https://www.mnr.gov.ru/upload/iblock/106/plan.pdf> (дата обращения: 10.07.2015).

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ), проект № 14–32–01024.

Субхангулова К. А.
Аспирант кафедры
экономики труда и персонала
экономический факультет
МГУ им. М. В. Ломоносова
(г. Москва, Россия)

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА В РОССИИ

***Аннотация.** Установление социального диалога имеет большое значение не только во времена сильных спадов, когда необходимо принятие активных стабилизирующих мер, но и в спокойное время. Необходимо постоянное развитие отношений между государством, объединениями работодателей и работников, чтобы наладить систему взаимоотношений, улучшить социально-трудовые отношения в рамках соглашений и договоренностей, а также чтобы в кризисный период стороны могли сразу скоординировать свои действия по преодолению негативных эффектов, а не строить отношения в то время, когда необходимо принимать срочные решения. В статье будут рассмотрены основные проблемы социального диалога в России в настоящее время, связанные с изменением рынка труда, трудностями осуществления деятельности объединений работников и работодателей и Российской трехсторонней комиссии.*

Ключевые слова: социальный диалог, объединения работодателей, профсоюзные организации, Российская трехсторонняя комиссия.

JEL-коды: J 50, J 58, J 59.

В настоящее время можно сказать, что основные условия для развития социального диалога уже созданы в России:

- продолжается развитие рыночных отношений;
- существует минимально необходимая законодательная база для функционирования социального диалога;
- выделился отдельный класс работодателей;
- продолжают действовать организации, объединяющие и защищающие интересы работников, — профсоюзы;
- в отношениях между работниками и работодателями государство является посредником и третьей стороной социального диалога.

Развитие социального диалога является важным фактором развития социально-трудовых отношений. На принципах социального диалога реализуется вся деятельность Международной организации труда, а само установление отношений в рамках социального диалога является ее приоритетным направлением в формировании прогрессивного сотрудниче-

ства. Несмотря на то что в международных стандартах уже обозначены все основные понятия и правила осуществления социального диалога и в то же время в России созданы базовые условия для его развития, социальный диалог все равно не является основным инструментом в разрешении проблем, возникающих на рынке труда. Поэтому важно определить, каких параметров до сих пор не хватает для успешной реализации принципов социального диалога.

В рамках данной статьи нам предстоит разобраться, что мешает развитию социального диалога в России и какие проблемы необходимо решать в настоящее время.

На развитие социального диалога оказывает свое влияние изменение рынка труда в целом, так, со временем повышается его гибкость, появляются новые формы взаимодействия между работниками и работодателями. Данное явление, с одной стороны, положительно влияет на развитие отношений между социальными партнерами. Гибкость на рынке труда в настоящее время предполагает изменение моделей рабочего времени работников, переподготовку и повышение квалификации, появление новых форм занятости — например, дистанционной занятости, самозанятости, а именно имеется тенденция к увеличению гибкости во всем — гибкости рабочего графика, рабочего места, контракта с работником.

Что это означает для работника? Выбрав дистанционный труд, индивид может совмещать работу с трудом в домашнем хозяйстве, экономит на затратах и времени на транспорт, получает возможность самостоятельно распределять время для работы и других дел. Работодатель, в свою очередь, освобождается от затрат на создание рабочего места, получает возможность привлекать к труду работников, находящихся за тысячи километров от рабочего места, что раньше было проблематично. Положительным моментом для государства здесь является то, что растет занятость, что крайне важно для формирования успешной экономики страны и повышения ВВП.

С другой стороны, гибкость рынка труда приводит к некоторым проблемам, которые и должен решать социальный диалог. Дистанционный труд, например, опасен для социальных партнеров тем, что в настоящее время законодательство по данной теме достаточно слабое, в нем не обозначены четко обязательства и права для работников и работодателей, а также последствия невыполнения договоренностей, так, Трудовой кодекс РФ в части дистанционного труда оперирует в основном фразой: «...определяется трудовым договором» [3], что, в свою очередь, переносит ответственность на правильность и аккуратность составления трудового договора о дистанционной занятости обеими сторонами. Но на законодательстве отрицательные моменты не заканчиваются, работодатель, организуя работу удаленно, не всегда может контролировать ее выполнение, зачастую легче организовать работу при личном обще-

нии в команде, делясь опытом, кроме того, не все менеджеры умеют дистанционно оптимально расставлять задачи, и как результат — менее эффективно выполненная работа. Таким образом, количество предполагаемой работы, которую можно выполнять дистанционно, ограничено и предполагает неширокий спектр работ. Государство при этом не может контролировать поступление доходов в бюджет от дистанционной занятости, поскольку гибкость во взаимоотношениях между работниками и работодателями может приводить к разного рода неофициальным договоренностям.

Таким образом, с развитием рынка труда круг вопросов, которые должны входить в компетенцию социального диалога, растет. При этом, разрешая вопросы одной стороны, легко не учесть или задеть интересы другой, поэтому взаимодействие сторон должно быть доверительным и солидарным в решении проблем других участников диалога.

Из рассмотренного выше случая с дистанционной занятостью можно сделать вывод, что проблемы социального диалога раскрываются не только при рассмотрении его как общего понятия, характеризующего взаимоотношения между социальными партнерами и государством, но и изучении вопросов его главных участников и развивающегося рынка труда.

К основным проблемам развития социального диалога можно отнести следующие:

- недостаточно сформированные институты, представляющие интересы работников;
- низкая дисциплина, нарушение принципов равенства социальных партнеров и открытости при принятии решений.

Рассматривая вопрос, касающийся институтов, хотелось бы отметить, что для работодателей объединения нужны для представления своих интересов по большей части перед государством, в рамках взаимодействия «работодатель—работник» объединения обычно не требуются. Поэтому по большей части работодателям требуется законодательная поддержка их интересов, поскольку устанавливать взаимоотношения с профсоюзами в организации приходится каждому работодателю отдельно. Здесь отметим, что при рассмотрении Трудового кодекса РФ создается впечатление, что права работников защищены больше, так, например, в случае с увольнением: работник о своем намерении уйти должен сообщить за две недели, а работодатель в зависимости от случая должен предупреждать за два месяца об увольнении, если речь идет о сокращении численности или штата работников организации, предложить другую должность, если прекращение трудового договора происходит не по воле обеих сторон, привлекать к участию органы профсоюзной организации при решении вопроса об увольнении из-за неудовлетворительных результатов аттестации [2].

Профсоюзные организации тоже имеют свои проблемы, из-за чего социальный диалог складывается не так успешно. Зачастую профсоюзы и работодатели рассматриваются не как союзники в одном деле, а как антагонистические силы, деятельность которых направлена друг против друга. Хотя должно быть совсем иначе, поскольку работники и работодатели, по сути, заняты одним делом и заключены в рамки одного или группы предприятий. Поэтому встает вопрос о возможности применения других форм представительства трудящихся, которые мы можем наблюдать в других странах.

Так, Вольфганг Люттербах, руководитель Европейского отдела Бюро активности наемных работников в Международной организации труда, выделяет следующие виды участия работников в управлении:

1. Участие работников в наблюдательных советах,
2. Социальная ответственность организаций и формы добровольного участия,
3. Участие в консультациях на предприятии, а также участие в принятии решений через производственные советы,
4. Участие в капитале компании,
5. Тарифные переговоры,
6. Трехсторонние переговоры в форме социального диалога в периоды экономических или социально-политических спадов [6].

Именно данные виды участия работников имеют в виду западные исследователи социально-трудовых отношений под многогранным термином «workers participation», поэтому, как мы видим, не только через профсоюзы трудящиеся могут выражать свое мнение и быть вовлеченными в процесс принятия решений.

Здесь возникает вопрос, возможно ли применение опыта европейских стран в России? Для этого попробуем обратиться к истории формирования профсоюзов после демократических преобразований в странах Центральной и Восточной Европы и государствах, возникших после развала СССР. Все институты, которые сформировались на основе бывших коммунистических систем, являются сейчас основными составляющими современной экономики. Так, помимо партий, унаследовавших основные принципы властей, находящихся при коммунистическом режиме, подчиненные им институты, такие как профсоюзы, объединения молодежи, женщин, имеют коммунистическое происхождение.

С падением коммунистического режима ожидалось, что самостоятельность и власть профсоюзных организаций увеличатся, поскольку они избавились от всеобъемлющего государственного контроля. Однако роль профсоюзов была неоднозначной, конечно, каждая страна имела свою специфику формирования взаимоотношений между государством и профсоюзом, однако можно проследить некоторые закономерности, которые возникли ввиду сходства траекторий развития стран Центральной и Восточной Европы и стран бывшего СССР.

1. Возникновение управленческой системы, которую некоторые исследователи называют «корпоративизм», который предполагает формальные и неформальные переговоры правящей партии с зависимыми от нее партнерами. Однако это понятие не стоит отождествлять с корпоративными отношениями, свойственными Западной Европе, которые предполагают в первую очередь институциональную самостоятельность и равноправие каждой стороны переговоров. В данном же случае участники были включены в структуру государства.

2. Формирование в государствах многопартийной системы привело к тому, что многие новые партии не хотели сотрудничать с партиями, которые остались после развала коммунистического режима, при этом последние были основными партнерами официальных профсоюзов. Однако сами профсоюзы не стремились к подобного рода сотрудничеству, поэтому с роспуском «коммунистических» партий им предстояло закрепить свой статус независимых организаций и стать полноценными участниками социального диалога, который стал основной формой взаимодействия государства и профсоюзов в новом периоде.

3. Изначально возникла борьба между профсоюзами, унаследовавшими коммунистическое прошлое, и новыми профсоюзами, поскольку новая власть пыталась ограничить их деятельность, так как видела в них угрозу. Кроме того, в некоторых странах власть пыталась с помощью законодательных актов перераспределить собственность от старых профсоюзов к новым. Старым профсоюзам пришлось публично заявлять о признании новой власти, в результате государства были вынуждены признать право старых профсоюзов на участие в социальном диалоге.

Таким образом, уже изначально социальный диалог показывал свою неэффективность из-за давления со стороны государственной власти и слабости сторон профсоюзов и объединений работодателей, а также политики, в которой интересы социальных партнеров занимали второстепенное место. В поиске способов для повышения своей значимости старые профсоюзы устремились в политику, но и здесь возникли проблемы — государственная власть не приветствовала таких союзников.

В России переговоры между новой властью и профсоюзами, оставшимися после распада коммунистического режима, отсутствовали. Президент Б. Ельцин предпринимал меры по ограничению деятельности старых профсоюзов в ходе их противостояния в течение 1991–1993 гг., в результате которых государственная власть предпринимала силовые методы. В свою очередь, профсоюзы боролись за свои права с помощью забастовок. После того как старые коммунистические партии были распущены, профсоюзы предпринимали попытки стать самостоятельными участниками политических процессов.

В 1990 г. была создана Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) взамен Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов, чью структуру полностью позаимствовала Федерация.

В отличие от некоторых стран Восточной Европы механизмы социального диалога реализовались не ввиду коллективного соглашения заинтересованных сторон, а благодаря указу Президента РФ от 24 января 1992 г. «Об учреждении Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». В результате Российская трехсторонняя комиссия лишь создавала внешний вид существования трехсторонних переговоров. На самом деле все оставалось, как и было: сильная государственная власть и слабые объединения работодателей и профсоюзы [1, 118–128].

В современной рыночной экономике России, как заявляет Председатель ФНПР М. В. Шамаков [9], профсоюзы противостоят работодателям, поскольку по большей части все организации негосударственные, несмотря на то что государство продолжает выступать в качестве крупнейшего работодателя, что, в свою очередь, обуславливает то, почему оно в основном поддерживает сторону работодателей.

Несмотря на все трудности, профсоюз является одним из немногих общественных объединений, просуществовавших уже более ста лет. Профсоюзы в настоящее время могут информировать политиков и агитировать их за подготовку различных «социальных» законов, в которых заинтересованы работники, при их участии был принят Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» о запрете заемного труда [7], который вступил в силу с 1 января 2016 г., а также был принят пакет о новой пенсионной реформе.

Российские профсоюзы в настоящее время претерпевают изменения, однако не зря они просуществовали столько времени, прошли через разные исторические эпохи, боролись за свои права зачастую с неравными силами, поскольку они смогли продержаться и не исчезли вовсе. Поэтому любые изменения можно воспринимать как прогресс и развитие, что крайне необходимо нынешним объединениям работников, взрастить профсоюз до прочного института, имеющего веский голос в регулировании социально-трудовых отношений.

7 мая 2012 г. вышел Указ Президента РФ № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в котором содержится призыв к расширению вовлечения работников в управлении предприятиями: «...подготовить до 1 декабря 2012 г. предложения по внесению в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся создания в организациях производственных советов, а также определения их полномочий» [4].

А 14 сентября 2012 г. состоялась международная конференция, которая была организована Высшей школой экономики, Центром социально-трудовых прав и Фондом Фридриха Эберта (Германия). На ней обсуждались вопросы, связанные с необходимостью создания произ-

водственных советов на примере развитых европейских стран. И здесь стоит отметить, что даже в Европе создание производственных советов прошло не везде хорошо. Так, например, в Англии за 16 лет существования можно сказать, что производственные советы были эффективными только там, где наиболее успешно реализован социальный диалог. Таким образом, важно учитывать уровень развития гражданского общества.

Руководитель стороны работодателей Ф. Т. Прокопов считает, что производственные советы на данном этапе развития экономики являются «нежизнеспособными институтами». Кроме того, пока не ясно, как разграничить деятельность профсоюзов и советов, чтобы их функции не пересекались и они выполняли свои задачи грамотно для защиты интересов работников.

Профессор Академии труда и социальных отношений И. О. Снигирева высказалась по поводу цели создания производственных советов, поставив акцент на том, что из названия «производственный совет» следовало бы считать сферой его деятельности регулирование производственной сферы, а трудовые вопросы оставить профсоюзам [9].

Однако, несмотря на то что, по мнению многих экспертов в социально-трудовой сфере, производственные советы пока что не применимы для России, мы согласимся с ними в том, что России необходимо повышать активность работников, используя при этом не только опыт развитых стран, но и советский опыт.

В качестве иллюстрации осуществления социального диалога в России можно рассматривать деятельность Российской трехсторонней комиссии, являющейся основным координационным органом, осуществляющим согласование интересов объединений работодателей, работников и Правительства РФ. Основными ее задачами являются:

- «ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения...
- ...проведение консультаций по вопросам разработки проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений...
- ...участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений...» [5].

При анализе информации о проведенных заседаниях комиссии за последние пять лет были выявлены следующие проблемные зоны в работе:

- несовершенная институциональная среда;
- часто не учитываются мнения объединений работников и работодателей при принятии законопроектов, Правительство единолично рассматривает многие законопроекты;
- государство, являясь также работодателем, чаще действует в тандеме с объединениями работодателей;

- слабая законодательная база в части регулирования процессов осуществления принятых решений.

Таким образом, мы видим, что для достижения социального диалога важно приспосабливаться к изменениям рынка труда и экономики в целом, а также учитывать все проблемные области каждого социального партнера в отдельности. Социальный диалог в Европе достаточно хорошо развит благодаря уровню экономического развития, повышению роли гражданского общества, достижению высоких стандартов социальной защиты и сильным институтам. Поэтому для успешного развития социального диалога важно решить проблему социального климата страны, при этом осуществляя все действия комплексно, не разрывая улучшение институтов социальных партнеров и совершенствование окружающей среды.

Литература

1. Пасынкова В. В. Партии-преемники, профсоюзы и государство в России и странах Центральной и Восточной Европы: моделирование взаимоотношений // Полис. Политические исследования. — 2007. — № 5.
2. <http://base.garant.ru/12125268/13/>
3. <http://base.garant.ru/12125268/50/>
4. <http://base.garant.ru/70170950/#help>
5. <http://government.ru/department/141/about/>
6. <http://trudprava.ru/expert/article/unionart/941>
7. <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/33499.html>
8. <http://www.fnpr.ru/n/6/31/2297.html>
9. <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2218>

Фетисова Н. Э.
Аспирантка 2-го года обучения
Костромской государственной технологической университет
Институт управления, экономики и финансов
(г. Кострома, Россия)

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ ЗАМЕДЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА (НА ПРИМЕРЕ КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ)

Замедление экономического роста в России нарушает баланс общественных отношений, что не может не отражаться на рынке труда. Экономический спад, если мы говорим о глобальном спаде производства, вызывает такие ухудшения в трудовых правоотношениях, как приостановка работ, сокращение заработной платы, массовые увольнения, «принудительно-добровольное» предоставление отпусков без сохранения заработной платы, переводы на другую работу, смена режимов работы без согласия работников и т.д. В сложившейся ситуации замедления экономического роста, а также в связи с изменениями миграционного и трудового законодательства вопрос привлечения иностранной рабочей силы на российский рынок труда встает особенно остро.

Современная ситуация на рынке труда России характеризуется, с одной стороны, ростом численности безработных, особенно в регионах, а с другой — несбалансированностью собственных трудовых ресурсов и рабочих мест в стране в целом, а также наличием субъектов, испытывающих дефицит кадров определенных профессий и специальностей, который возможно восполнить за счет российской рабочей силы. Поэтому необходим отвечающий современным требованиям правовой механизм, который, во-первых, обеспечивал бы приоритетное право граждан Российской Федерации на занятие вакантных рабочих мест [5]. Во-вторых, регламентировал бы условия привлечения на работу в Россию иностранных граждан, содействуя прибытию тех, чья деятельность отвечала бы ее интересам, препятствуя неконтролируемому притоку иностранной рабочей силы. Именно поэтому в Российской Федерации миграционное и трудовое законодательство должно не только соответствовать потребностям экономического, социального и демографического развития субъектов, интересам работодателей и российского общества в целом, но и способствовать привлечению иностранной рабочей силы в регионы. Федеральное и региональное законодательство должно быть

ориентировано на привлечение временных иностранных работников и содержать меры, способствующие переезду на постоянное место жительства, адаптации и интеграции трудовых мигрантов [2, 7].

Однозначного мнения о том, насколько положительное влияние на экономику страны оказывает иностранная рабочая сила, не существует. Некоторые специалисты полагают, что мигранты определенным образом импортируют безработицу в более развитые страны, а также снижают средний уровень заработной платы. В то же время есть мнение, что на работу в иные страны приезжают в массе своей высококвалифицированные специалисты, так как данный способ получения работы считается доступным лишь наиболее успешным специалистам, а значит, у работодателей есть возможность принять на предприятие таких работников, которые будут способствовать повышению производительности. Однако большинство экономистов и исследователей сходятся во мнении, что иностранные работники являются жизненно необходимым источником рабочей силы для России.

Привлечение иностранной рабочей силы имеет целый ряд потенциальных преимуществ:

- снижение материальных издержек работодателей за счет относительно более низкой оплаты труда иностранным работникам;
- значительное увеличение производства валового продукта предприятий посредством включения в трудовой процесс мигрантов;
- российские работники обретают стимул для того, чтобы повысить свою квалификацию ввиду роста конкуренции на региональном рынке труда;
- возможность работодателей привлечь к трудовой деятельности квалифицированного специалиста, при этом без затрат на его профессиональную подготовку и переподготовку.

Однако есть и обратная сторона от большого притока внешних мигрантов на рынок труда субъектов Российской Федерации, вызывающая следующие проблемы в регионах:

- возможный рост преступности в регионе, в том числе на межэтнической почве;
- вытеснение местного населения из отдельных сегментов рынка труда;
- рост теневого сектора экономики в случае нелегальной занятости мигрантов;
- снижение средней заработной платы в регионе, поскольку многие мигранты готовы работать за более низкую заработную плату, чем коренное население;
- перенаселенность ряда городов — пунктов притяжения мигрантов;
- ухудшение качества производимой продукции из-за низкой квалификации иностранных работников.

Россия притягивает иностранных трудовых мигрантов по двум основным причинам: они или не могут найти работу в своей стране, или считают, что в России могут заработать существенно больше. Выгодны они и российским работодателям, которые существенно экономят на заработной плате путем снижения ее величины (по сравнению со сложившейся на местном рынке труда) и выплаты «черным налом», позволяющей избежать обложения оплаты труда подоходным налогом, а также затратами на медицинское обслуживание [1, 146].

Главными аргументами противников привлечения иностранной рабочей силы на российский рынок труда являются:

- во-первых, в России имеются безработные, которых можно задействовать на те вакансии, которые сейчас заняты иностранцами;
- во-вторых, необходимо повышать производительность труда местных работников, тогда и снизится потребность в иностранных специалистах;
- в-третьих, российский рынок труда должен быть открыт только для высококвалифицированных специалистов, от труда остальных категорий мигрантов можно отказаться [10].

Рассмотрим, насколько состоятельны данные аргументы для рынка труда Костромской области и каково влияние иностранной рабочей силы на регион в целом.

Костромская область — самая малочисленная территория Центрального федерального округа с низкой плотностью населения (11 человек на 1 квадратный метр) [3]. При этом демографическая ситуация, сложившаяся в регионе, определяет ежегодное сокращение численности населения. За последние три года численность населения области сократилась на 4695 человек и составила на 1 января 2015 г. 654 230 человек. Численность экономически активного населения в 2014 г. по сравнению с 2012 г. сократилась на 17 тыс. человек и составила 335,5 тыс. человек, или 51% от общей численности населения области [3]. Стоит отметить, что в структуре занятого населения в экономике Костромской области в 2014 г. наибольший удельный вес — 19% приходится на обрабатывающие производства, 17% — на торговлю, 8% — на сельское и лесное хозяйство, 8% — на транспорт и связь, 6% — на строительство, 2% — на гостиницы и рестораны [4].

Численность безработных граждан в Костромской области, рассчитанная органами государственной статистики по методологии Международной организации труда, по сравнению с 2012 г., сократилась на 13% и составила в 2014 г. 14,5 тыс. человек. Уровень общей безработицы уменьшился за тот же период с 4,8 до 4,3% [4]. Это, в свою очередь, привело к улучшению ситуации на регистрируемом рынке труда региона. Численность зарегистрированных безработных граждан за последние три года уменьшилась на 17%, в то время как число заявленных работодателями в органы службы занятости вакансий за три года увеличилось на 12%.

Что же касается уровня регистрируемой безработицы в Костромской области, то за последние три года он сократился с 0,9 до 0,7%, а напряженность рынка труда — с 0,8 до 0,6 человека на вакансию [4].

На социально-экономическое развитие Костромской области влияет привлекаемая в регион иностранная рабочая сила. За 2014 г. вклад иностранных работников в производство товаров и услуг на территории региона оценивается в 2,9 млрд руб., что составляет 1,8% в стоимости валового регионального продукта [3]. В отраслевой структуре вклада наибольший удельный вес приходится на обрабатывающие производства — 17%, строительство — 16%, сельское и лесное хозяйство — 7%. На транспорт, торговлю и общественное питание приходится соответственно 1,4, 1,2 и 0,3%. Темпы роста вклада иностранных работников в производство товаров и услуг по сравнению с предшествующим годом составили в 2012 г. — 119%, в 2013 г. — 122%, в 2014 г. — 123%, что свидетельствует о позитивных тенденциях для экономики региона [4].

Иностранные работники вносят определенный вклад в бюджет Костромской области. По оценке, в 2014 г. их вклад в расходную часть бюджета Костромской области составил 14,2 млн рублей, в доходную часть — 28,5 млн руб. Таким образом, за 2014 г. доходы, уплаченные с заработной платы иностранных работников, в два раза превышают расходы, связанные с их привлечением и использованием. Баланс доходов и расходов консолидированного бюджета области составил 14,3 млн руб. При этом следует отметить, что за последние три года расходы регионального бюджета на иностранную рабочую силу сократились на 9%, а темп роста доходов от иностранных работников за этот же период составил 109% [4].

Оценивая масштаб привлечения иностранной рабочей силы на территории Костромской области, можно сказать, что рост основных макроэкономических показателей в Костромской области способствовал увеличению численности привлекаемой в регион иностранной рабочей силы: с 4998 человек в 2012 г. до 5759 человек в 2014 г. [3]. Это привело к увеличению доли иностранных работников в численности занятых в экономике региона с 1,49 до 1,79%. Например, в 2014 г. наибольшее число иностранных работников привлечено в сферу строительства (1228 человек, или 6,68% численности занятых в данной сфере), обрабатывающих производств (769 человек, или 1,29%), сельского и лесного хозяйства (341 человек, или 1,30%) [6]. Указанные отрасли являются наиболее зависимыми от притока иностранной рабочей силы. Наименее зависимыми от притока иностранной рабочей силы являются сферы общественного питания (46 человек, или 0,60%), транспорта (86 человек, или 0,32%) и торговли (64 человека, или 0,12%).

При этом за последние три года в сферах строительства, транспорта, сельского и лесного хозяйства наблюдается увеличение доли иностранных работников в численности занятых, что приводит к росту зависимо-

сти указанных отраслей от притока иностранной рабочей силы, особенно в отдаленных районах области. Данное обстоятельство объясняется недостатком местных трудовых ресурсов, необходимых для удовлетворения растущего спроса работодателей в условиях расширения объемов производства. Таким образом, оценивая напряженность регионального рынка труда в связи с привлечением иностранной рабочей силы, можно сделать вывод, что в Костромской области иностранные работники ее не увеличивают, поскольку привлекаются в отрасли, которые испытывают наибольшую потребность в кадрах, — строительство, обрабатывающие производства, сельское и лесное хозяйство. В сфере строительства уровень давления иностранных работников на рынок труда Костромской области наиболее низкий [4], так как на протяжении последних лет общее число безработных и число заявленных вакансий на одного иностранного работника ниже среднеобластного показателя. В обрабатывающих производствах, сельском и лесном хозяйстве указанные показатели несколько выше среднеобластного уровня, а в торговле, транспорте и общественном питании степень давления иностранной рабочей силы на рынок труда незначительна, так как спрос работодателей превышает предложение в данных сферах более чем в два раза. Особенно это касается сферы общественного питания, в ней привлечение иностранных работников необходимо для полноценного функционирования — специалистов-россиян для изготовления блюд китайской, турецкой и вьетнамской кухни, а также специалистов по приготовлению восточных сладостей в регионе нет.

Проанализировав уровень заработной платы иностранных работников, можно говорить об их использовании как наиболее дешевой рабочей силы. По данным департамента по труду и занятости населения, средняя заработная плата иностранных работников почти в два раза ниже среднемесячной заработной платы в целом по Костромской области и, по оценке, в 2014 г. составила 11,9 тыс. руб. Стоит отметить, что разрыв в заработной плате отмечен по всем видам экономической деятельности, по которым привлекаются иностранные работники. При этом за последние три года в целом по области разрыв заработной платы между российскими и иностранными работниками сократился на 15%. Одной из основных причин различия в уровне оплаты труда иностранных работников и занятого населения области является тот факт, что иностранные работники в регионе осуществляют свою трудовую деятельность в основном по профессиям, не требующим квалификации, среди которых наиболее востребованы подсобные рабочие, грузчики, уборщики, упаковщики.

Проведенная оценка влияния иностранной рабочей силы на криминогенную обстановку в Костромской области показала, что иностранные работники не влияют на ухудшение общей криминогенной обстановки в регионе, поскольку доля преступлений иностранных граждан в общем

количестве преступлений, совершенных на территории области, невелика и составляет около 1%, в том числе по уголовным преступлениям — 1,21%, по административным правонарушениям — 0,62% [4].

В то же время соотношение числа зарегистрированных в регионе иностранных граждан, целью въезда которых в миграционной карте является работа, и числа иностранных граждан, фактически осуществляющих трудовую деятельность, за последние три года увеличилось на 4,5% и по итогам 2014 г. составило по Костромской области 69,7% [3]. Это свидетельствует о сокращении уровня теневой занятости иностранных граждан.

В Костромскую область ежегодно прибывает более пяти тысяч человек для осуществления трудовой деятельности. В 2015 г. (по состоянию на 1 октября) количество привлеченных к легальной трудовой деятельности иностранцев составило около трех с половиной тысяч человек [6]. Наибольшая часть привлеченных иностранных работников осуществляет свою деятельность по таким профессиям, как каменщик, штукатур, маляр, бетонщик, швея, по которым рынок труда испытывает дефицит [4].

Введение с 1 января 2015 г. в российском миграционном законодательстве новых более жестких требований по оформлению и выдаче разрешительных документов для трудоустройства в целом ситуацию на региональном рынке труда не изменило, хотя работодатели Костромской области столкнулись с новыми проблемами в фактическом привлечении иностранных работников.

Во-первых, в соответствии с изменениями в миграционном законодательстве, а именно вступлением в силу № 357-ФЗ от 24 ноября 2014 г. «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», иностранный гражданин при обращении за получением разрешения на временное проживание, вида на жительство, разрешения на работу либо патента обязан подтвердить владение русским языком, знание истории России и основ законодательства Российской Федерации [8]. Большое количество иностранных работников на территории Костромской области в первый квартал 2015 г. столкнулись с вопросом получения документов о знании русского языка, из-за чего возникла другая проблема незаконного осуществления трудовой деятельности гражданами из визовых и безвизовых стран [6].

Во-вторых, требуется совершенствование порядка привлечения физическими лицами иностранных работников для личных, домашних и иных подобных нужд на основании патентов для осуществления трудовой деятельности. В Костромской области эта проблема была особенно актуальна, потому что у контролирующих органов власти не всегда есть возможность определить, в какую сферу деятельности непосредственно вовлечены иностранные работники.

В-третьих, проведенный анализ данных по результатам заседаний Межведомственной комиссии по вопросам привлечения и использова-

ния иностранных работников на территории Костромской области свидетельствует о том, что не у всех работодателей заработная плата иностранным работникам превышает величину прожиточного минимума и минимальной заработной платы в регионе, отсутствует задолженность по обязательным платежам в бюджет и внебюджетные фонды, устранены нарушения трудового и миграционного законодательства, имеется возможность обеспечения иностранных работников жилым помещением [4]. В соответствии с приказом Минтруда России № 27н от 23 января 2014 г. «Об утверждении Правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников» в возможности получения квоты на привлечение и использование иностранных работников данным работодателям было отказано [9].

В-четвертых, Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 декабря 2014 г. № 1420 на 2015 г. установлена допустимая доля иностранных работников от общей численности работников, используемых работодателями в таких видах экономической деятельности, как розничная торговля фармацевтическими товарами, в палатках, на рынках и вне магазинов (допустимая доля 0%), овощеводство и деятельность прочего сухопутного транспорта (допустимая доля 50%) и т.п. [7]. В связи с этими изменениями федерального законодательства работодатели или не имеют права привлечения иностранных работников на свои предприятия, или же их количество пришлось сократить до установленной нормы, что для некоторых предприятий Костромской области стало острой проблемой, особенно это отразилось в сфере сельского и лесного хозяйства.

В-пятых, проведя анализ миграционной ситуации за первое полугодие 2015 г., можно отметить, что в регионе возросло количество так называемой «неквалифицированной рабочей силы» среди иностранных работников. В Костромской области большинство иностранной рабочей силы привлечено на неквалифицированные или низкоквалифицированные профессии, такие как: подсобные рабочие, подсобные рабочие на лесозаготовках, грузчики, дворники, уборщики и т.п., иными словами — на те «непрестижные» вакансии, на которые работодатели не могут найти работников среди местного населения.

Шестой проблемой, четко обозначившейся в текущем году, стало увеличение количества иностранцев, не имеющих квалификации и места работы, но желающих участвовать в Государственной программе «Оказание содействия добровольному переселению в Костромскую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2013—2018 годы», дающей возможность трудоустройства к работодателям без разрешительных документов и льготной возможности получения гражданства Российской Федерации.

В целом использование иностранной рабочей силы на территории Костромской области показывает, что объем и структура привлечения иностранных работников соответствуют интересам и потребностям региона. Исходя из анализа демографической, экономической и социальной ситуации в Костромской области, использование иностранной рабочей силы в регионе можно считать эффективным. Таким образом, можно сделать вывод, что иностранная рабочая сила на рынке труда Костромской области — это необходимость, вызванная не только потребностью работодателя в иностранных работниках, в особенности неквалифицированных, но и невозможностью найма в отдаленных и малонаселенных территориях региона российских граждан для низкоквалифицированной работы в строительстве, а также в сельском и лесном хозяйстве.

Литература

1. *Попов А. Д.* Иностранная рабочая сила в экономике России / Миграция населения и перспективы демографического развития России // Международная научно-практическая конференция 22 ноября 2002 г. — М., 2003. — С. 145–148.
2. *Скачкова Г. С.* Труд иностранцев в России: правовое регулирование: Научно-практическое пособие. — М.: Волтерс Клувер, 2006. — 264 с.
3. http://kostroma.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/kostroma/ru/statistics/
4. <http://dfgszn.kostroma.ru/>
5. <http://kremlin.ru/events/president/news/15635>
6. <http://www.fms-k.ru/>
7. <http://government.ru/docs/all/94155/>
8. http://www.fms.gov.ru/programs/fmsuds/prav_obespech/fz_115_new.pdf
9. <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/218>
10. <http://cyberleninka.ru/article/n/inostrannaya-rabochaya-sila-na-rynke-truda-subektov-rossiyskoj-federatsii> (*Ефимова Е. А.* Иностранная рабочая сила на рынке труда субъектов Российской Федерации // Проблемы современной экономики. — Вып. № 1/2011).

Чернышов И. Н.
экономический факультет
Академия ФСИИ России
(г. Рязань, Россия)

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В МЕСТАХ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ: ПОПЫТКА КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ

***Аннотация.** Статья представляет собой попытку комплексного анализа социально-трудовых отношений в местах лишения свободы с позиций концепции достойного труда. На основе одного из подходов, положенной Международной организацией труда в основу официальной системы индикаторов достойного труда, оценены возможности статистического обследования проблем трудовой занятости осужденных в современных условиях функционирования уголовно-исполнительной системы. Представлена краткая характеристика проведенного обследования за период 2008–2014 гг. Показано, что проблемы и противоречия наблюдаются в каждом из проанализированных блоков индикаторов: возможностях занятости, адекватной оплаты труда, достойной продолжительности рабочего времени, поддержания безопасных условий труда. Кроме того, не сформулированы социально-экономические предпосылки улучшения сложившейся ситуации. Несмотря на это, развитие комплексного научного анализа социально-трудовой проблематики в местах лишения свободы на основе практического применения теоретических концепций современной экономики труда, а также осуществление регулярных общероссийских статистических наблюдений позволят в перспективе ожидать позитивных сдвигов в решении этой актуальной для государства и общества сфере.*

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, труд осужденных, концепция достойного труда, индикаторы достойного труда.

JEL-код: J 45.

Современные исследования социально-трудовой сферы общества все более углубляются в направлении изучения специфических сегментов рынка труда. Большое внимание уделяется проблемам молодежной занятости [12], широкая полемика ведется по поводу гендерных различий на рынке труда [8], остро ставятся вопросы занятости инвалидов [7] и мигрантов [14]. Активно исследуются формы и масштабы распространения новых форм занятости — нестандартной [2], дистанционной [5], вторичной занятости [11], заемного труда [13] и пр.

Между тем в научном сообществе практически не обсуждаются проблемы достаточно многочисленной и объективно присущей любому государству и обществу социальной группы — осужденных к лишению свободы. Несмотря на тенденции сокращения за последние пять-семь лет, тюремный контингент России составляет более полумиллиона человек и продолжает оставаться одним из самых значительных в мире. Так, согласно отчету World Prison Population List, подготовленному International Centre for Prison Studies в 2013 г., Россия уверенно входила в тройку «лидеров» по абсолютной численности лиц, содержащихся «за решеткой» (0,68 млн человек), уступая только США (2,24 млн человек) и Китаю (1,64 млн человек) [20].

Представляет ли современная пенитенциарная система интерес для исследователей социально-трудовой проблематики? Стоит ли рассматривать труд в местах лишения свободы с научных позиций? По мнению автора, имеется по меньшей мере три веских основания положительного ответа на этот вопрос.

Во-первых, гармонизация социально-трудовых отношений в исправительных учреждениях тесно коррелирует с эффективностью обеспечения и поддержания безопасности государства, общества и человека. Общественно полезный труд и профессиональное обучение законодательно закреплены в качестве основных средств исправления осужденных, а также предупреждения совершения новых преступлений¹.

Во-вторых, исправительное учреждение как объект социально-трудового исследования представляет собой уникальный пример концентрации множества проблем, входящих в сферу научных интересов экономиста-трудовика: несоответствие структуры имеющихся рабочих мест и трудового потенциала осужденных, низкий уровень социальной защиты, размытость трудовых правоотношений, отсутствие социального диалога, неблагоприятные условия труда, различные формы дискриминации, разнообразные трудовые конфликты, развитие неформальной занятости, нищета и пр. Подобная «гремучая смесь» создает в местах лишения свободы специфические социально-трудовые отношения, объединяющие элементы патернализма, дискриминации, прекаризации [15] и до сих пор сохраняющие черты рабского труда и крепостничества [1; 17].

Наконец, в-третьих, состояние пенитенциарной системы является индикатором всей общественной системы, цивилизованности социума. Как отмечал Ф. М. Достоевский: «Об уровне цивилизации народа можно судить, когда открываешь ворота его тюрьмы» [4, 132].

В этой связи уместно процитировать одно из обязательств, принятых главами государств и правительств стран — участниц ООН, закреплен-

¹ См. ст. 9 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации, утв. Федеральным законом от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ (в ред. от 13 июля 2015 г. № 260-ФЗ).

ных в Копенгагенской декларации о социальном развитии 1995 г.: «...обеспечить, чтобы находящиеся в неблагоприятном положении и уязвимые лица и группы вовлекались в социальное развитие» [6]. Безусловно, эффективное решение задач ресоциализации осужденных способствует общественному благополучию.

В советское время оценка эффективности труда в деле исправления осужденных основывалась исключительно на валовых количественных характеристиках (объем выпущенной продукции, количество отработанных человеко-дней, масштабы введенных объектов) без привязки к социальным аспектам. Таким образом (во многом сознательно!), упускался социальный смысл труда — возможность получить образование и работу, укрепить стремление к честному получению дохода и удовлетворению личных потребностей, реализации творческого потенциала и пр. Очевидно, что сугубо хозяйственный взгляд на «тюрьму» заведомо ошибочен. Каким же образом следует подходить к оценке социально-трудовых отношений в местах лишения свободы? Существует ли возможность решить проблему с учетом и социальных, и экономических позиций?

На сегодняшний день самой стройной и универсальной системой знаний, которая может быть положена в основу комплексного анализа, безусловно, является концепция достойного труда, предложенная Международной организацией труда (МОТ) в 1999 г.¹

Достойный труд — это многоаспектная категория, отождествляемая с идеализированным представлением о труде. Он может существовать лишь при одновременном выполнении следующих условий [10, 25]:

- отсутствие любых форм дискриминации в сфере труда;
- благоприятные производственные и социально-трудовые условия;
- справедливость оплаты труда;
- вознаграждение, позволяющее повышать качество жизни;
- возможности для развития личности и реализации трудового потенциала;
- наличие определенных социальных гарантий и защищенности прав трудящихся;
- возможность участия в социальном диалоге.

В ситуации, когда не выполняется хотя бы одно из этих условий, принято говорить о дефиците достойного труда — мере отклонения фактического состояния социально-трудовой сферы общества от ее идеального (целевого) облика. Таким образом, ответив на вопрос об эффективности реализации принципов достойного труда в местах лишения свободы,

¹ Концепция достойного труда содержательно раскрывается в Декларации МОТ 2008 г. «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» [3].

можно получить объективную комплексную характеристику исследуемого сегмента рынка труда¹.

Междисциплинарность социально-трудовых проблем, взаимодействие и взаимозависимость экономических, социальных, психологических, политических и других факторов превращают количественную оценку достойности труда в сложную трудоемкую задачу. Это обуславливает множество научных подходов к определению индикаторов достойного труда, методике их расчета и оценке вклада каждого компонента в интегральный показатель².

В данной статье сделана попытка оценить труд осужденных с применением подхода группы исследователей под руководством Р. Анкера [18]. В сентябре 2008 г. МОТ провела трехстороннее совещание экспертов по проблеме измерения достойного труда, где именно этот подход был положен в основу построения системы индикаторов достойного труда, представленной на 18-й Международной конференции статистиков труда [19].

Система оценки состоит из 11 блоков индикаторов, отражающих основные стратегические цели концепции достойного труда. Среди них выделяют несколько видов индикаторов: основные (main, M), дополнительные (additional, A), индикаторы, предполагаемые к включению (future, F), а также «фоновые» индикаторы, отражающие социально-экономический контекст достойного труда (context, C).

Благодаря своему основному преимуществу, выражающемуся в максимально возможном охвате всех аспектов достойного труда, подход Р. Анкера стало возможным применить и к социально-трудовой сфере мест лишения свободы. Однако ограниченность информации, содержащейся в формах статистической отчетности Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН России) — органа исполнительной власти, ответственного за реализацию уголовно-исполнительной политики, — значительно сократила возможности анализа (см. табл. 1).

Поднятая в статье проблема комплексной оценки социально-трудовой сферы мест лишения свободы вряд ли может быть полностью раскрыта в контексте данной статьи. Детальный динамический и структурный анализ индикаторов достойного труда осужденных, их сравнение с аналогичными общероссийскими данными, а также межстрановой анализ пенитенциарных систем являются объективными целями дальнейших исследований. Поэтому на данном этапе наиболее целесообразно, по мнению автора, ограничиться краткими выводами полученных расчетов по каждому блоку индикаторов.

¹ Следует признать, что само выделение сегмента рынка труда осужденных является открытым и дискуссионным вопросом.

² Детальный анализ существующих подходов к оценке достойного труда проведен Г. Р. Баймузиной, Р. М. Валиахметовым и Р. П. Колосовой в [10].

Таблица 1

**Структура индикаторов достойного труда,
возможных к использованию в процессе анализа
социально-трудовой сферы мест лишения свободы**

Блок	Наименование	Количество индикаторов, которые могут быть рассчитаны на основе статистической отчетности ФСИИ России			
		М	А	Ф	С
1	Социально-экономический контекст достойного труда (Economic and social context for decent work ¹)	-	-	-	4 / 12
2	Возможности занятости (Employment opportunities)	2 / 4	0 / 6	0 / 1	-
3	Адекватная оплата труда и продуктивная занятость (Adequate earnings and productive work)	1 / 2	1 / 5	-	-
4	Достойная продолжительность рабочего времени (Decent working time)	0 / 1	1 / 3	0 / 1	-
5	Баланс «работа — семья — личная жизнь» (Combining work, family and personal life)	-	-	0 / 2	-
6	Формы труда, подлежащие искоренению (Work that should be abolished)	0 / 1	0 / 4	-	-
7	Стабильность занятости (Stability and security of work)	0 / 1	0 / 3	-	-
8	Равные возможности и справедливое обращение на работе (Equal opportunity and treatment in employment)	0 / 2	0 / 4	0 / 2	-
9	Безопасные условия труда (Safe work environment)	1 / 1	2 / 3	-	-
10	Социальная защита (Social security)	0 / 2	0 / 4	0 / 2	-
11	Социальный диалог (Social dialogue, workers' and employers' representation)	0 / 4	0 / 1	-	-

Примечание: в графах, содержащих значения индикаторов, в числителе дроби приведено количество индикаторов, которые были рассчитаны автором для оценки достойного труда в местах лишения свободы, в знаменателе — общее количество индикаторов конкретного вида в данном блоке.

Источник: [19], расчеты автора.

Социально-экономический контекст достойного труда. Результаты анализа данного блока показателей иллюстрируют отсутствие достаточных условий реализации принципов достойного труда в местах лишения свободы. Темпы роста производительности труда в очищенных от инфля-

¹ Оригинальное название блоков индикаторов приведено в соответствии с [17] с целью исключить недостатки, которые могли быть допущены автором при переводе данных терминов на русский язык (*прим. авт.*).

ции ценах в течение всего исследуемого периода (2008–2014 гг.) демонстрируют стабильную негативную динамику, причем с 2011 г. значение показателя ниже единицы.

Характерным фактором, отражающим кризис социально-трудовой сферы пенитенциарной системы [9], является сокращение доли заработной платы в произведенном продукте. На сегодняшний день этот показатель, рассчитанный для осужденных (17%), втрое ниже общероссийского уровня (52%), что отражает реальный вклад трудящихся в местах лишения свободы в создание добавленной стоимости.

Возможности занятости. Показатели использования трудового потенциала характеризуют места лишения свободы также с негативной стороны. Менее 40% лиц, отбывающих наказание в исправительных учреждениях, заняты на оплачиваемых работах (включая работы по хозяйственному обслуживанию самих учреждений). Между тем в среднем по России данный индикатор находится на уровне 65%.

Причины столь низкого уровня занятости отражают не только ограниченность использования имеющегося трудового потенциала, обусловленную состоянием физического и психического здоровья осужденных, но и отсутствие достаточного количества рабочих мест на производственных объектах уголовно-исполнительной системы.

Адекватная оплата труда и продуктивная занятость. Оплата труда осужденных является одним из немногих аспектов, которые часто служат предметом общественной полемики. Действительно, количественная оценка результатов труда тружеников «тюремного» производства резко контрастирует с привычными заработками в стране: в 2014 г. среднемесячная заработная плата осужденного составила 3029 руб., а доля занятых с заработком ниже минимального размера оплаты труда — более 80%. Однако подобную статистику необходимо корректировать: несмотря на законодательное закрепление удержаний из доходов, полученных осужденными в процессе труда¹, значительный объем благ, за который обычному гражданскому рабочему приходится платить, в местах лишения свободы достается бесплатно.

В то же время даже с учетом подобной корректировки очевиден вывод об отчуждении современных осужденных от результатов труда, которое продуцирует негативную трудовую мотивацию не только у самих «подневольных» работников, но и среди всего контингента исправительных учреждений [16].

Достойная продолжительность рабочего времени. Динамический анализ среднегодового количества отработанных дней в расчете на одного занятого трудом осужденного, как и все вышеперечисленные показатели, не дает повода для позитивных выводов. Из года в год наблюдается тен-

¹ См. п. 4 ст. 99 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации, утв. Федеральным законом от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ (в ред. от 13 июля 2015 г. № 260-ФЗ).

денция сокращения использования фонда рабочего времени — за исследуемый период (2008–2014 гг.) продолжительность рабочего года в местах лишения свободы сократилась на 29 дней (-12%): с 243,2 до 214,2 рабочего дня. Виной тому могут служить не только субъективные причины, связанные с нарушением осужденными трудовой дисциплины. Причина, как правило, более глобальна — отсутствие достаточного объема заказов на продукцию «тюремного» ведомства.

Безопасные условия труда. При оценке воздействия на трудящихся вредных и опасных факторов производственной среды отмечаются более высокие показатели травматизма среди осужденных в сравнении с общероссийским уровнем — на 26 и 56% соответственно по случаям со смертельным и несмертельным исходом. Угрожающе высокая степень износа технологического оборудования, низкая квалификация рабочих и инженерно-технического персонала производственных объектов исправительных учреждений, а также множество других сопутствующих факторов (включая криминогенные) обуславливают низкую безопасность труда как одну из негативных особенностей труда в местах лишения свободы.

Подводя итог проведенного исследования, подчеркнем, что при безусловном наличии множества проблем и противоречий социально-трудовых отношений в уголовно-исполнительной системе очевидно, что осужденный, занятый трудом на объектах исправительного учреждения, с большей вероятностью может вернуться к законопослушной жизни и реализовать свой трудовой потенциал по освобождению при создании в местах лишения свободы реальных условий к производительному, безопасному, справедливо оплачиваемому, развивающему и не принижающему достоинство человека труду. А в этом, как известно, и заключается смысл концепции достойного труда.

По мнению автора, следует продолжать социально-трудовые исследования пенитенциарной системы в целях формирования комплексного и объективного представления о сущности труда и социально-трудовых отношений в местах лишения свободы, а также об осужденных как специфической и социально уязвимой группе населения, оказывающей влияние на национальную безопасность и уровень развития государства и общества.

Литература

1. Белова Т., Чернышов И. Размышления о подневольном труде в контексте использования труда осужденных // *Экономист*. — 2015. — № 1. С. 57–66.
2. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Нестандартная занятость и российский рынок труда // WP3/2005/05. — М.: ГУ ВШЭ, 2005. — 36 с.
3. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации / Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf

4. *Достоевский Ф. М.* Записки из Мертвого дома. — М., 1983. — 586 с.
5. *Колосова Р. П., Василюк Т. Н., Луданик М. В.* Дистанционная занятость в России. — М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 2006. — 107 с.
6. Копенгагенская декларация о социальном развитии. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=639 (дата обращения: 05.10.2015).
7. *Курачев Д. Г.* Трудовая занятость инвалидов // Труд и социальные отношения. — 2015. — № 3. — С. 105–116.
8. *Мальцева И. О., Рощин С. Ю.* Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. — М.: ГУ ВШЭ, 2006. — 296 с.
9. *Погудин О., Чернышов И.* Производственный потенциал уголовно-исполнительной системы России: на пути к возрождению или к стагнации? // Проблемы теории и практики управления. — 2014. — № 2. — С. 132–139.
10. Реализация принципов концепции достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан) / Г.Р. Баймурзина, Р.М. Валиахметов, Р.П. Колосова. — Уфа: АН РБ, Гилем, 2012. — 216 с.
11. *Рощин С. Ю., Разумова Т. О.* Вторичная занятость в России: моделирование предложения труда. М.: EERC (Консорциум экономических исследований и образования) // Сер. «Научные доклады» // Научный доклад № 02/07. — 72 с. URL: www.eerc.ru/details/download.aspx?file_id=3725
12. *Рощин С. Ю., Слесарева А. А.* Наем молодых работников на российском рынке труда. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — 35 с.
13. *Смирных Л. И.* Заёмный труд в России: быть или не быть? — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — 46 с.
14. *Чернина Е. М., Локишин М. М.* Мигранты на российском рынке труда: портрет и заработная плата. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — 44 с.
15. *Чернышов И. Н.* К вопросу прекаризации труда осужденных // Труд и социальные отношения. — 2015. — № 3. — С. 82–93.
16. *Чернышов И. Н., Купцов М. И.* Экономические интересы осужденных в процессе труда: структурный анализ // Человек: преступление и наказание. — 2015. — № 1. — С. 134–141.
17. *Чернышов И. Н.* Эволюция принудительного труда: от истории к современности // ЭКО. — 2015. — № 3. — С. 167–177.
18. *Anker R., Chernyshev I., Egger Ph., Mehran F., Ritter J.* Measuring decent work with statistical indicators // International Labour Review. — Vol. 142. — No 2. — 2003/2. — P. 147–177.
19. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office. First edition. — Geneva: ILO, 2012.
20. World Prison Population List (10th edition). URL: http://www.prisonstudies.org/sites/default/files/resources/downloads/wppl_10.pdf (дата обращения: 21.09.2015).

РАЗДЕЛ 2

ВНУТРИФИРМЕННЫЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Барина А. И.

Студентка 4-го курса
экономический факультет
МГУ им. М. В. Ломоносова
(г. Москва, Россия)

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОТНИКАМИ В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

***Аннотация.** Статья посвящена особенностям и тенденциям использования рабочего времени в российских организациях.*

В ней дана краткая историческая справка о том, что такое управление временем, или «тайм-менеджмент», и какие инструменты в этой области существуют. В статье рассмотрены сферы применения тайм-менеджмента, объяснено, почему он необходим для эффективного функционирования организации.

Основной целью статьи является предоставление результатов самостоятельно проведенного авторского исследования в российской организации на предмет выявления тенденций использования рабочего времени ее работниками.

Ключевые слова: рабочее время, тайм-менеджмент, нормирование труда, компетенции.

JEL-коды: J 22, J 29.

Время — невозобновляемый и конечный ресурс. Объективно его можно назвать и самым дорогим ресурсом в жизни каждого человека, будь то бизнесмен и владелец крупной компании или же домохозяйка. Технологии, упрощающие управление собственным рабочим временем, получили название *тайм-менеджмент* — от англ. *time management*, или *организация времени*. Умение управлять временем — важный и очень ценный навык, и если хотя бы один работник в компании им владеет, то это значительно может повысить эффективность его труда и, следовательно, уменьшить издержки.

Изначально тайм-менеджмент считался практической дисциплиной, разработкой методов которой занимаются в основном консультанты

по управлению организацией, а не научные деятели. Среди специалистов этой сферы стоит отметить тех, чьи исследования и подходы получили наибольшее распространение и применение: в России — *Г. Х. Попова*, за рубежом — методики *Л. Й. Зайверта*, *С. Кови*, *К. Меллера*. Благодаря трудам этих исследователей в 70-х гг. XX в. тайм-менеджмент обозначил себя как самостоятельная дисциплина, изучение которой полезно любому менеджеру-практику для грамотного планирования и самоменеджмента.

В табл. 1 рассмотрены различные определения понятия «тайм-менеджмент», которые были сформулированы в различных источниках.

Таблица 1

Понятие «тайм-менеджмент»

№	Автор/Источник	Определение
1	Лотар Й. Зайверт [4; 9]	Тайм-менеджмент — это управление собой и активное формирование собственного образа жизни или лидерство.
2	Глеб Архангельский [1; 9]	Тайм-менеджмент — это технология, позволяющая использовать невосполнимое время жизни человека в соответствии с его целями и ценностями.
3	Управление человеческим капиталом: англо-русский словарь [7]	Тайм-менеджмент — метод, нацеленный на создание более эффективного использования времени, главным образом на индивидуальном уровне внутри организаций, формируя часть обучения, например, управлению изменением, управленческим развитием и эффективностью. Тайм-менеджмент обычно осуществляется в пакете наряду с другими техниками стресс-менеджмента.
4	Словарь бизнес-терминов [9]	Тайм-менеджмент — эффективное планирование рабочего времени для достижения целей, нахождение временных ресурсов, расстановка приоритетов и контроль выполнения запланированного.

При изучении основных принципов всего многообразия отечественных и зарубежных методик тайм-менеджмента можно задаться вопросом, насколько эти принципы применимы в реальной жизни, а именно — в профессиональной деятельности.

Автором была проведено анкетирование, основной целью которого была оценка качества нормирования труда работников различных компаниях, в том числе самонормирования, осведомленности о методах управления своим рабочим временем и умения их применять.

В ходе исследования была выделена и проверена следующая гипотеза: работники, изучавшие тайм-менеджмент на базе корпоративного обучения, эффективнее используют свое рабочее время, чем те, кто учился самостоятельно.

Работников, проходивших корпоративное обучение и заполнявших анкету, — 32 человека. Обучавшихся самостоятельно — 113.

Таблица 2

Средние значения эффективности использования рабочего времени среди прошедших и не прошедших корпоративное обучение работников

	Среднее значение
Работники, не прошедшие корпоративное обучение	40,95
Работники, прошедшие корпоративное обучение	39,47



Рис. 1. Сравнительная диаграмма показателя средней эффективности использования рабочего времени среди работников, прошедших и не прошедших корпоративное обучение

Как видно из табл. 2 и рис. 1, гипотеза № 1 не подтвердилась. Работники, изучавшие тайм-менеджмент на базе корпоративного обучения, менее эффективно используют свое рабочее время, чем те, кто учился самостоятельно. Это можно объяснить тем, что корпоративное обучение не всегда проходит на добровольной основе. Не заинтересованные в этой теме работники, прослушав (в лучшем случае) семинар, все равно не стремятся узнать и применить в своей работе методы тайм-менеджмента. В то же время те работники, которые самостоятельно изучали тайм-менеджмент и знают о пользе применения его методов, стараются грамотно организовать свой рабочий день.

В дополнение к проверке вышеизложенной гипотезы стоит отметить достаточно важный показатель, характеризующий степень рациональности проведения корпоративного обучения среди сотрудников организации. Исходя из ответов на вопросы анкеты, можно определить, сколько человек, прошедших корпоративное обучение методикам тайм-менеджмента, применяют их в своей повседневной жизни.

Распределение ответов на вопрос: «Как часто вы применяете инструмент(-ы) ТМ в организации своего рабочего процесса?»

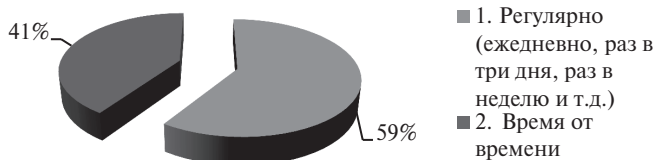


Рис. 2. Диаграмма процентного соотношения сотрудников, прошедших корпоративное обучение

Рисунок 2 иллюстрирует, что 59% респондентов, прошедших корпоративное обучение на нынешнем или хотя бы на одном из предыдущих мест работы, регулярно применяют методики тайм-менеджмента. Соответственно, 41% респондентов применяют какую-либо (или несколько) методику тайм-менеджмента время от времени, т.е. без определенной периодичности. Среди опрошенных не было тех, кто прошел бы корпоративное обучение и не применяет ни одну из методик тайм-менеджмента никогда.

Выводы и рекомендации

Руководство любой компании озабочено вопросами повышения ее конкурентоспособности. Для достижения необходимых результатов приходится оптимизировать все бизнес-процессы, регулярно проводить модернизацию. Нельзя обойтись и без мер, связанных с работоспособностью персонала и производительностью труда. Одним из дополнительных инструментов в этой сфере является *тайм-менеджмент*.

Компания — это организм, в котором все процессы взаимосвязаны, поэтому важно, чтобы каждый сотрудник осознавал ценность не только своего времени, но и времени коллег. Поэтому для повышения показателей производительности труда в отделе или компании важно распространение идей тайм-менеджмента на всех сотрудников. При этом невозможно управлять только рабочим временем. При внедрении компанией принципов тайм-менеджмента среди своих сотрудников приходится брать во внимание не только их рабочее, но и личное время.

Внедрение тайм-менеджмента лучше всего начинать с того, что организовать обучение группы молодых целеустремленных сотрудников, которые станут использовать методику для повышения персональной эффективности и распространять идеи. Обучающие курсы не только знакомят с инструментами личной работы, но и помогают выработать

общее понимание вопросов, связанных с эффективностью использования времени, создают основы самомотивации.

Важно не забывать, что человек — не робот и что для каждого необходим свой синтез методик тайм-менеджмента, своя индивидуальная система, созданная в соответствии с его биоритмами, привычками и другими особенностями. Кто-то более работоспособен и эффективен с раннего утра, у кого-то большинство важных задач удается решить во второй половине дня. Для того чтобы методы тайм-менеджмента стали действительно давать результат, человек сам должен провести глобальный анализ своей жизни, в том числе распорядка рабочего дня. Ни один консультант и руководитель не сможет учесть все нюансы и предоставить готовое наилучшее решение для эффективного использования рабочего времени. Тем не менее вышеперечисленные рекомендации по внедрению идей тайм-менеджмента могут значительно повлиять на общую картину эффективности работы организации.

Литература

1. *Архангельский Г. А.* Тайм-драйв: как успевать жить и работать. — 5-е изд., доп. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2007. — С. 9.
2. *Архангельский Г. А., Лукашенко М., Телегина Т., Бехтерев С.* Тайм-менеджмент полный курс: Учебное пособие. — М.: Альпина Паблишер, 2012.
3. *Киселева Н. С.* Эволюция тайм-менеджмента в российской и зарубежной науке и практике // Царскосельские чтения. — 2011. — Вып. № XV. — Т. II.
4. *Лотар Й. Зайверт.* Если спешишь — не торопись: новый тайм-менеджмент в ускорившемся мире: семь шагов к эффективности и независимости в использовании времени / Пер. с нем. Н. С. Сироткина. — М.: АСТ; Астрель, 2007. — С. 9.
5. *Лотар Й. Зайверт.* Ваше время — в ваших руках. — М.: Интерэксперт, Инфра-М, 1995.
6. *Лукашенко М. А.* Тайм-менеджмент в корпоративной культуре и конкурентоспособность // Современная конкуренция. — 2013. — № 2.
7. *Милорадова Н. Г., Леонтьев М. Г.* и др. Управление человеческим капиталом: англо-русский словарь: Учебное пособие. — М.: МГСУ, 2012.
8. Сайт компании «Организация времени». URL: <http://www.improvement.ru/consult/diagnost2/>
9. Словарь бизнес-терминов. URL: Академик.ру. 2001.

Божева Е. О.
Студентка
экономический факультет
МГУ имени Ломоносова М.В.
(г. Москва, Россия)

ВОЗМОЖНОСТИ ИЗМЕРЕНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА С ЦЕЛЬЮ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ВЫСОКОЙ МОБИЛЬНОСТИ КАДРОВ

***Аннотация.** Современный российский рынок труда, по данным Росстата, характеризуется низким уровнем безработицы (5,2% в 2014 г.) и высоким уровнем занятости (65,3% в 2014 г.). Достижение устойчивых показателей в области занятости населения является приоритетом российской политики на рынке труда. И на первый взгляд на рынке труда России, согласно статистике, все нормально и особых поводов для волнений нет. В действительности же наблюдается высокая мобильность трудовых ресурсов (за год увольняется примерно 1/3 работников среднего предприятия), слабые темпы создания рабочих мест и соответственно низкая конкурентоспособность российской экономики. Вследствие высокой текучести кадров у компаний возникают дополнительные транзакционные издержки, отчего прибыль значительно падает. Одним из способов предотвращения нежелательного оттока рабочей силы является использование превентивных мер, своего рода мониторинга: измерение лояльности персонала, отражающей склонность человека долго работать в одной компании, рекомендовать ее другим в качестве хорошего места работы. В статье рассматриваются причины расторжения трудового договора, динамика оборота людских ресурсов, а также различные методики измерения показателя «лояльность персонала», необходимого для заблаговременного выявления причин увольнения работников.*

Ключевые слова: рынок труда, текучесть кадров, издержки на персонал, лояльность работников, удовлетворенность работой.

JEL-коды: J 260, J 290, J 600.

К сегодняшнему моменту в России сложилась своеобразная модель рынка труда, отличная от моделей других стран¹. Она поддерживает стабильно высокую занятость и низкую безработицу, «выгодную» для бюджета. У людей имеется достаточно времени, чтобы адаптироваться на рынке труда, подыскать работу, рассмотрев альтернативы, обеспечить себе по крайней мере минимальный доход. Массовые высвобождения рабочей силы и повсеместные банкротства предприятий отсутствуют, несмотря на нестабильный период в экономике России в 2013 г., соот-

¹ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Публичные лекции. Российский рынок труда между нормой и аномалией. URL: <http://lectures.gaidarfund.ru/articles/1547> (дата обращения: 29.09.2015).

ответственно нет повода для разжигания острых социальных конфликтов — для политической стабильности все благоприятно.

Однако, безусловно, российская модель обладает и минусами: она тормозит модернизацию и реструктуризацию; усиливает неравенство (аккумулирует бедность среди занятых); лишает работников качественной социальной защиты; обеспечивает низкую заработную плату. Также на рынке труда наблюдается высокая неопределенность, чрезмерная текучесть кадров, соединение работников с рабочими местами происходит неэффективно, высоки издержки поиска. Компании не хотят инвестировать в своих работников. Поступать таким образом работодателям подсказывают институты: зачем вкладывать в человека деньги, если завтра работник уйдет. Отсюда проистекает низкая производительность, обезличивание формальных правил и контрактов, разрушение доверия и т.д. Оппортунистическое поведение стимулируется как со стороны работника, так и со стороны работодателя. Все вышеперечисленные недостатки, в свою очередь, плохи для благосостояния населения, социальной сплоченности и конкурентоспособности экономики.

Предметом нашего исследования явилась проблема высокой мобильности людских ресурсов в России. «Текучесть персонала — это движение рабочей силы (РС), обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником»¹. Динамику оборота РС по всем отраслям можно проследить лишь с 1992 г. В дореформенный период целостная статистика отсутствовала, доступны были лишь коэффициенты найма и выбытия по рабочим в промышленности.

Ниже приведена табл. 1, показывающая динамику движения РС в промышленности и по всей экономике в целом.

Таблица 1

Показатели движения рабочей силы*

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Вся экономика								
Коеф-т найма	22,9	21,1	20,8	22,6	18,9	19,9	21,0	24,2
Коеф-т выбытия	26,9	25,1	27,4	25,7	23,9	24,5	24,9	24,5
Структура выбытия (все выбывшие = 100%)								
— в результате высвобождения	8,4	5,8	7,9	6,3	8,4	9,3	8,9	6,2
— по собственному желанию	-	65,1	64,2	68,3	67,0	66,0	67,3	71,9
Промышленность								
Коеф-т найма	22,2	20,1	18,8	21,1	16,9	19,2	19,8	27,4
Коеф-т выбытия	28,0	28,8	32,8	28,4	27,0	26,8	27,7	27,0

* В % от среднесписочной численности персонала.

Источник: [5, 78].

¹ Электронная библиотека группы компаний Баланс. URL: http://balans.ru/ru/library/8/article_39.html (дата обращения: 29.09.2015).

Интересно, что коэффициент выбытия за весь период 1992–1999 г. превышает коэффициент найма, который на удивление достаточно высок в условиях перехода к рыночной экономике. Капелюшников Р. И. в своей работе «Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации» объясняет это консолидацией двух факторов: «Слабый контроль предприятий над процессом оттока кадров и повышенная текучесть среди вновь принятых работников». На тот момент соотношение выбытий к «нужным» работникам с точки зрения предприятия равнялось примерно $1/2$. Работодателям приходилось компенсировать отток кадров, что подтверждается исследованием Гимпельсона В., Липпольда Д.: «эластичность уровня найма рабочей силы по уровню ее выбытия составляет +0,53» [2, 129]. Сверх этого наблюдалась «слабая закрепляемость кадров»: более половины новых работников оставляли свое рабочее место в первом же году. Причем увольнение по собственному желанию было примерно в 8 раз выше вынужденного увольнения (при принятии всех выбывших за 100%).

Чрезмерная текучесть объяснялась разными причинами. Во-первых, существовали внеэкономические факторы: приказ или давление начальства, устройство по знакомству, обязательства фирм принимать выпускников профильных вузов. Работники, устроенные таким способом, в основном рассматривали работу как временное пристанище. Во-вторых, частота выбытий и наймов на фиксированный срок или объем работы в условиях нестабильности экономики была выше, нежели при принятии на работу по бессрочному трудовому договору. В-третьих, в советские времена был сформирован сегмент «плохих» рабочих мест с низкой заработной платой и неудовлетворительными условиями труда, которые предназначались для работников малоквалифицированных, по большей части с низким уровнем дисциплины. Предприятиям заведомо была известна высокая мобильность таких кадров. В-четвертых, в то время еще не существовало системы оценки потенциальных работников. Не было интервьюирования, тестирования кандидатов, надежные «сигналы» отсутствовали. Работодателям приходилось набирать избыточное число людей, чтобы оценить их производительность апостериори. Все «непригодные» работники быстро покидали предприятие.

Активность работодателей в привлечении РС была достаточно высокой, особенно для экономики, испытывающей кризис. Это объяснялось прежде всего низкими издержками на поиск, наем и увольнение сотрудников. Главным было для работодателя — компенсировать выбытие.

В целом коэффициент валового оборота РС в переходный период российской экономики «достигал 45–55% для промышленности» и «40–45% для всей экономики, что свидетельствует о ежегодном крупномасштабном «перетряхивании» кадров» [5, 78]. Следует заметить, что показатели были существенно занижены, так как учитывали данные только средних и крупных предприятий (на малых же оборот РС намного выше), а также

не затрагивали число «выбывших совместителей и занятых по договорам гражданско-правового характера».

Если рассматривать период 2000–2014 гг., то можно отметить схожую специфику: доля выбывших работников в течение 15 лет превышает долю нанятых на работу. Высока мобильность кадров: за год на среднюю компанию приходится примерно 1/3 увольнений, т.е. за три года меняется весь персонал, по мнению Р. И. Капелюшникова. Так или иначе, в целом по экономике увольнений больше, чем наймов: компании подталкивают работников к увольнению, чтобы «адаптировать» занятость. Для изменения создавшихся негативных тенденций, на наш взгляд, необходимы институты (предназначенные для регулирования занятости), которые бы тормозили компании в их попытках менять численность кадров, вводили бы инерцию в динамику численности.

Следует отметить, что статистика за 2000–2014 гг. по выбытию и найму является более точной, нежели за предшествующий период. Она уже включает «работающих по совместительству и договорам гражданско-правового характера всех видов экономической деятельности и форм собственности»¹, однако данные по малым предприятиям, где численность персонала менее 15 человек, отсутствует, что искажает общую картину.

Ниже приведен рис. 1, отражающий динамику численности выбывших и принятых работников начиная с 2000 г.

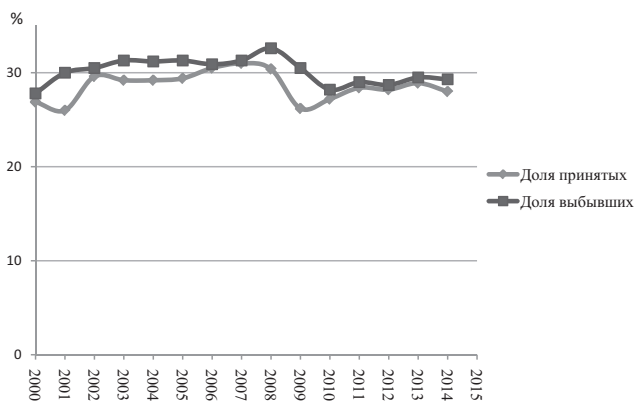


Рис. 1. Численность принятых и выбывших работников в процентах к списочной численности работников

Источники: построено автором по данным Росстата, ссылка на отчет в формате doc, 17.04.2015. URL: www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/prv1g.doc (дата обращения: 25.09.2015).

¹ Электронный сайт Росстата, Прием и выбытие работников (квартальные данные). URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/met_prv2.htm (дата обращения: 25.09.2015).

Каковы же причины расторжения трудового договора (ТД) на сегодняшний день? С одной стороны, увольнения происходят по инициативе работника, с другой — по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ (гл. 13, ст. 77–84.1). Есть еще и промежуточный вариант, находящийся на стыке двух инициатив: расторжение ТД по вынужденному собственному желанию (когда работодатель просит написать работника заявление об увольнении от своего имени, что является далеко не очень законным механизмом); по соглашению сторон; в связи с прекращением срочного договора (работник и работодатель заранее оговорили сроки и объем выполняемой работы, человек осознанно идет работать на заранее оговоренный в контракте срок).

Подробнее, на мой взгляд, стоит остановиться на увольнениях по собственному желанию. Что же подталкивает работников уйти из организации? Причин множество, основными же, по результатам исследования, проводимого компанией HeadHunter среди 3723 работников в период 11–18 марта 2013 г., «являются потеря интереса к работе, жажда перемен, усталость», а также неудовлетворительный уровень зарплаты, с точки зрения работника. Основные результаты приведены ниже (рис. 2).

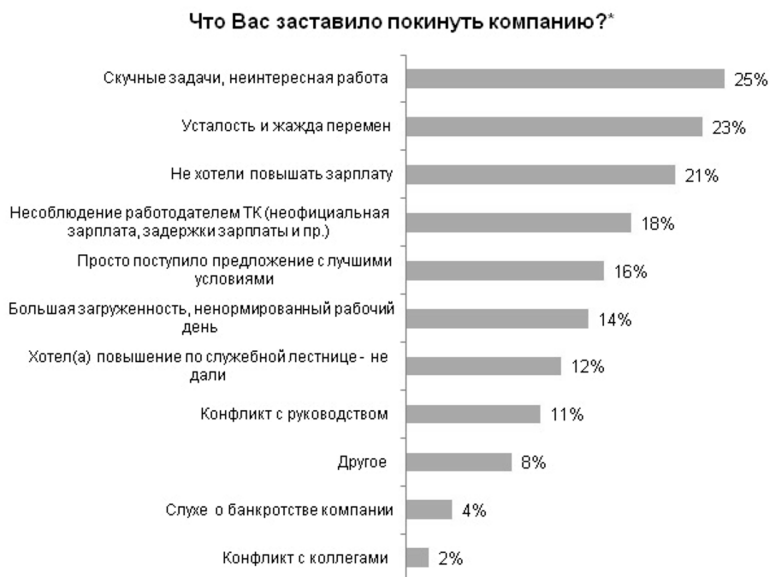


Рис. 2.

Источник: опрос службы HeadHunter, интернет-сайт компании НН, 2013.

URL: <http://hh.ru/article/13467> (дата обращения: 10.10.2015).

В исследовании HeadHunter приводится и другая интересная статистика, говорящая о том, что примерно треть опрошенных меняли свою

работу, несмотря на то что их все устраивало в данной конкретной организации. Основными факторами, подталкивающими сотрудника уйти из компании, в целом отвечавшей его запросам, явились «предложения более высокой компенсации (44%) и новых интересных проектов (41%)», развитие и расширение своих компетенций, поддержание себя в профессиональном тонусе. При этом 36% респондентов ответили, что готовы были бы посвятить всю свою жизнь организации, которая в целом их устраивает.

Как же измеряется коэффициент текучести кадров? Он равняется процентному отношению суммы общего числа уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности персонала¹:

$$K_{\text{тек}} = \frac{(N_{\text{соб. жел.}} + N_{\text{нар. дисц.}})}{5} \cdot 100\%.$$

Получается, что в числитель входит только увольнение по инициативе работника и увольнение за нарушение дисциплины — лишь одна из инициатив работодателя. По данным Росстата же, «в численность выбывших работников списочного состава включаются все работники, оставившие работу в организации независимо от оснований». То есть исследовать динамику текучести кадров фактически невозможно, потому что отсутствует детальная статистика по всем отраслям. Однако факт, что мобильность людских ресурсов на рынке труда находится на достаточно высоком уровне (существует «перетряхивание» работников), бесспорен.

Почему же высокая текучесть кадров является насущной проблемой для любой компании и как ее можно предотвратить? Затраты на увольнение (как следствие — потеря производительности), затраты на замену сотрудника (подбор, ассесмент-центр, наем, его обучение) достаточно высоки. Замена уволенного работника стоит 150% от годового оклада этого лица, по мнению сотрудников Колумбийского университета [7, 17–28]. Таким образом, на сегодняшний день компаниям крайне невыгодно часто менять состав имеющихся на данный момент кадров, следует вести экономический расчет транзакционных издержек и затрат на персонал, подбирать способы для удержания персонала.

В рамках нашего исследования «текучесть кадров» важна прежде всего в качестве показателя, «определяющего затратную составляющую экономики лояльности». Безусловно, лояльность и вовлеченность сотрудников необходимо повышать, внедряя специальные системы и практики управления данными показателями. Как работодатель, организация должна понимать, что является причиной возможного ухода сотрудника из компании, и уметь это вовремя предотвратить.

¹ Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом. URL: <http://www.pro-personal.ru/faq/326/528576/> (дата обращения: 08.10.2015).

«Лояльность — это склонность долго работать в одной компании (не является синонимом преданности¹)», — считает Борисов К., директор ANCOR Energy Services. На данный момент существует множество определений данного понятия, однако, на наш взгляд, вышеизложенное определение наиболее точно отражает его суть. Проанализировав литературу, мы пришли к выводу о том, что: лояльный работник — это человек, вовлеченный в работу, испытывающий чувство сопричастности (приверженности), готовый рекомендовать компанию в качестве хорошего места работы.

Теме «лояльность персонала» посвящены работы многих русских и зарубежных исследователей, которые представляют собой по большей части публикации содержательного характера, в основном рассматривающие понятие с социально-психологической точки зрения. Лишь немногие авторы измеряют уровень лояльности сотрудников, используя свою методологию расчета, и анализируют его влияние на экономическую эффективность предприятия.

Теперь обратимся к методологической основе и представим систематизацию уже существующего на данный момент опыта измерения лояльности, представленного разными научными школами. Обобщенно будем рассматривать лояльность как совокупность установок, убеждений сотрудника относительно его дальнейшего пребывания в компании.

Таблица 2

Методики измерения лояльности

Авторы	Год создания/внедрения	Основные особенности	Источники
Моудей Р., Портер Л. и Стирс Р.	1979	Опросник «Organizational commitment questionnaire». Приверженность организации как твердая убежденность в корпоративных ценностях и принятие целей данной организации.	<i>Mowday R. T., Porter L. W., Steers R. M.</i> Employee-organization linkages. — New York: Academic Press, 1982. — С. 219–229.
Мейер А. и Аллен Н.	1997	Organizational Commitment Scale (OCS — «Шкала приверженности организации»). Три компоненты приверженности: нормативная (normative), эмоциональная, или аффективная (affective), и текущая/продолженная (continuance).	<i>Allen N. J., Meyer J. P.</i> Themeasurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization // <i>Journal of Occupational Psychology</i> . — 1990. — 63. 1. — Р. 1–18.

¹ На наш взгляд, дефиниции «лояльность» и «приверженность» также являются синонимами.

Окончание табл. 2

Авторы	Год создания/ внедрения	Основные особенности	Источники
Почебут Л. Г. и Королева О. Е.	1999	База — шкала равнокажущихся интервалов Луи Терстоуна. Карточки с 36 суждениями о работе. Оценка лишь части суждений (некоторые вопросы для «камуфляжа»), которым присваивается свой балл после соотнесения с существующей градацией.	<i>Почебут Л. Г., Королева О. Е.</i> Оценка лояльности сотрудника к организации // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова и др. — СПб.: Речь, 2003.
Доминак В. И.	2000	Основа — ОСQ — для оценки показателей лояльности + измерение реализации ожиданий (РО) и возможностей реализации мотивов (ВРМ) по организации в целом и подразделениям.	<i>Доминак В. И.</i> Лояльность персонала как социально-психологическая установка: Дипломная работа. — СПб.: СПбГУ, 2000. — 67 с.
Витман Д.	2004	За основу взята модель Мейера и Аллена. Уровень удовлетворенности потребностей работников в организации напрямую связан с эмоциональной и нормативной приверженностью.	<i>Витман Д.</i> Мотивация и стабильность персонала в организации. Автореф. дис., канд. псих. наук. — СПб., 2004. — 20 с.
Баранская С. С.	2011	Модель дифференцированного измерения лояльности: организационной, профессиональной, лояльности труду. Опросник: 2 части по 25 утверждений, относящихся к трем типам лояльности. В первой части сотрудникам предлагается оценить утверждения касательно отношения к организации, в которой они работают, по 5-балльной шкале: от 1 — «абсолютно не согласен», до 5 — «полностью согласен»; во второй части эти же утверждения оцениваются респондентами по отношению к организации, в которой они хотели бы работать.	<i>Баранская С. С.</i> Методика измерения лояльности // Психологические исследования: электрон. науч. журн. — 2011. — № 1(15). URL: http://www.psystudy.com/index.php/num/2011n1-15/436-baranskaya15.html (дата обращения: 15.04.2015).

Источник: систематизировано автором на основе источников, указанных в табл.

Данные методики были востребованы в 90-е гг. прошлого столетия — начале XXI в.; сейчас же с развитием HR-практики акцент сместился на более инновационные инструменты измерения лояльности. К ним относятся методики Gallup Q12 (американский 12-факторный опросник, помогающий измерить степень мотивированности и вовлеченности (engagement) сотрудников), опросники Hewitt Assosiation (исследование вовлеченности). Также на сегодняшний день довольно активно применяется модель лояльности О'Мэлли, состоящая из пяти компонентов: соответствие и принадлежность; статус и индивидуальность; доверие и взаимность; эмоциональное вознаграждение; экономическая взаимозависимость.

Касательно инструмента Q12: эксперты выяснили, что у сотрудников имеется 12 ключевых ожиданий от работы. В зависимости от их удовлетворенности возникает чувство высокой мотивации к работе и причастности к организационным целям. Важно, что в исследованиях участвовали более 87 000 рабочих коллективов и 1,5 млн работников. Анализ индекса вовлеченности в работу показывал, что члены организаций с более высоким результатом по факторам Q12 демонстрируют лучшее качество работы, большую продуктивность, более высокую скорость профессионального развития и роста результатов, повышенную ориентацию на клиента и соответственно меньшую текучесть кадров и т.д.

Также было доказано, что существует зависимость между настроениями людей и производительностью труда. Организации, явившиеся лучшими (попавшие в первую четверть) по результатам исследования консалтингового агентства Gallup Organization, имеют на 50% более стабильный состав, на 56% чаще для них характерно большее число постоянных покупателей, на 38% чаще они показывают более высокую производительность труда и на 27% чаще — большую прибыль по сравнению с другими компаниями.

Важно уметь определить *экономическую лояльность персонала* — создание работником прибыли (доходы от деятельности сотрудника должны превышать расходы на его наем и развитие). Такой тип лояльности фирмы заинтересованы поддерживать длительное время, максимизируя привносимую в компанию полезность. Это осуществимо, в свою очередь, лишь при выработке у сотрудника позитивной эмоциональной лояльности.

В 2009 г. вышла книга «Искренняя лояльность. Ключ к завоеванию клиентов на всю жизнь» под редакцией Райхельда Ф. и Марки Р. (сотрудников Bain & Company), в которой говорится о важности измерения индекса eNPS (Employee Net Promoter Score) наряду с показателем NPS. Для измерения индекса лояльности работников задается всего 2 вопроса: 1) «С какой вероятностью (оцените по шкале 0–10) вы порекомендуете свою организацию друзьям и знакомым в качестве хорошего места работы?», 2) «Какова основная причина такой оценки?» Оценки 9 и 10 ха-

рактизуют промоутеров, 8 и 7 — пассивных потребителей, 0–6 характерны для критиков. Сам eNPS рассчитывается как разность процента промоутеров (promoters) и процента критиков (detractors).

Примером российской компании, рассчитывающей eNPS, является телекоммуникационная сеть «Вымпелком», начавшая собирать данные по своим сотрудникам с 2014 г. Первое время большинство менеджеров считали эту методику оторванной от жизни. Если же она применялась, то только по инициативе акционеров. Руководство, поверившее в действенность NPS, сумело добиться быстрых и эффективных результатов. Первые успехи у методики анализа лояльности клиентов и сотрудников и построения систем обратной связи появились в телекоммуникационной отрасли, в дальнейшем инструменты были транслированы и в другие российские компании.

Так или иначе, исследования во всем мире консалтинговой компании *Target Worldwide* (миссия: анализировать, изменять и отслеживать клиентский опыт с помощью научно обоснованного консалтинга, фокусируясь на ключевых факторах лояльности и прибыли) показали, что клиенты, которые испытывают недовольство, неважно, в слабой или сильной степени, поделятся им с 9–16 людьми. Компаниям крайне невыгодно создавать для себя клиентов (сотрудников) — критиков, что в итоге выльется в меньшую прибыль, поэтому все устремления департаментов по управлению кадрами направлены на донесение до сотрудников важности и ценности работы, усердной, эффективной и правильной с точки зрения общения, взаимосвязи с клиентом.

Резюмируя, хочется отметить, что в основном методики измерения лояльности персонала представлены опросниками, содержащими утверждения или же вопросы об отношении работников к своей организации и к работе в ней. Как правило, они направлены на выявление уровня лояльности сотрудников к организации, в которой они работают в настоящее время. Для снижения рисков получения положительных и социально одобряемых ответов используются вопросы-инверсии, шкалы лжи или же просто дополнительные вопросы, не касающиеся организационной лояльности.

И все же, несмотря на значимость проблемы, тема «Методики измерения лояльности персонала» остается мало разработанной на практике, особенно в России, при всем своем многообразии уже сделанных попыток измерить данный показатель. В условиях высокой текучести кадров, чреватой огромными убытками для компаний, существует необходимость разработки качественного инструментария, позволяющего измерить лояльность сотрудников. С помощью его можно будет оценивать текущее состояние рабочей среды (эмоциональный, нормативный, экономический аспекты) и вводить по мере надобности превентивные меры с целью избежания большого оттока рабочей силы.

Литература

1. *Витман Д.* Мотивация и стабильность персонала в организации. Автореф. дис., канд. псих. наук. — СПб., 2004. — 20 с.
2. *Гимпельсон В., Литпольд Д.* Оборот рабочей силы в России: основные тенденции, отраслевая специфика, региональные различия // Государственная и корпоративная политика занятости / Под ред. Т. Малевой. — М.: Московский Центр Карнеги, 1998.
3. *Голубков С. В.* Лояльность персонала компании: психологическая структура, формирование и методика измерения // Управление персоналом. — 2003. — № 10. — С. 62–63.
4. *Доминяк В. И.* Лояльность персонала как социально-психологическая установка. Дипломная работа. — СПб.: СПбГУ, 2000. — 67 с.
5. *Капелюшников Р. И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. — ГУ ВШЭ, 2001.
6. *Магура М. И., Курбатова М. Б.* Современные персонал-технологии. — М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. — 388 с.
7. *Почебут Л. Г., Королева О. Е.* Оценка лояльности сотрудника к организации // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова и др. — СПб.: Речь, 2003.
8. *Райхельд Ф., Марки Р.* Искренняя лояльность. Ключ к завоеванию клиентов на всю жизнь, — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
9. *Allen N. J., Meyer J. P.* The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization // Journal of Occupational Psychology. — 1990. — 63. 1. — P. 1–18.
10. *Leonard A., Schlesinger. James L. Heskett.* Breaking the Cycle of Failure in Services // MIT Sloan Management Review. — 2009–01–21.
11. *Mowday R. T., Porter L. W., Steers R. M.* Employee-organization linkages. — New York: Academic Press, 1982. — С. 219–229.
12. *Баранская С. С.* Методика измерения лояльности // Психологические исследования: электрон. науч. журн. — 2011. — № 1(15). URL: <http://www.psystudy.com/index.php/num/2011n1-15/436-baranskaya15.html> (дата обращения: 15.04.2015).

Иванова О. А.
к.э.н., доцент
экономический факультет
МГУ им. М. В. Ломоносова
(г. Москва, Россия)

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕСА

***Аннотация.** Нестабильная экономическая ситуация, рост конкуренции, глобализация, развитие технологий, смена поколений — все эти факторы привели к серьезным модификациям рынка труда, он стал сложнее и разнообразнее. Быстрые и частые изменения заставляют и компании, и работников искать новые источники гибкости, что приводит к изменениям внутрифирменных социально-трудовых отношений. В соответствии с новыми потребностями бизнеса трансформируется и система управления персоналом. В ее основе теперь находится долгосрочное сотрудничество между работником и работодателем, универсализация сотрудников и широкие возможности для внутрифирменного развития. Именно эти HR-практики создают конкурентное преимущество компании, так как позволяют ей быстро адаптироваться под изменения окружающей среды, обеспечить непрерывность бизнеса и наиболее полно использовать потенциал сотрудников. Ускорение внутренних процессов, оптимизация расходов и повышение качественных характеристик труда являются явными свидетельствами повышения эффективности бизнеса.*

Ключевые слова: трансформация рынка труда, внутренний рынок труда, долгосрочное развитие персонала, ротация персонала, кросс-функциональная карьера, организационное планирование.

JEL-коды: M 510, M 540.

Экономическая нестабильность и высококонкурентная среда заставляют современные предприятия искать пути оптимизации персонала, повышения производительности труда, а также возможности гибкой адаптации под быстро меняющиеся потребности рынка. Одновременно с этим смена поколений и выход на рынок труда молодых работников приводят к изменению традиционной модели предложения труда. Разнообразии потребностей работников и высокие ожидания приводят к тому, что работодатель больше не может рассматривать индивида по принципу принадлежности к той или иной группе и строить систему управления персоналом на основании общих для группы факторов. В современных условиях потребности каждого уникального работника приходится рассматривать индивидуально, находя особые способы подбора, мотивации

и развития. А это означает, что система управления персоналом должна обладать высоким запасом гибкости и адаптивности и легко настраиваться как под потребности работников, так и под изменения внешней среды, внутри которой функционирует компания.

Таким образом, рынок труда, испытывая одновременное давление как со стороны спроса, так и со стороны предложения, становится более разнообразным и сложным. Дополнительными факторами изменений являются процессы глобализации и технологические инновации, и как следствие — развитие новых форм занятости и повышение мобильности на рынке труда. Современные работники имеют возможность гибко определять свое рабочее место, время и формат взаимодействия с работодателем, а компании становятся более свободными в выборе оптимального объема трудовых ресурсов с определенными качественными характеристиками. Все это приводит к изменению внутрифирменных социально-трудовых отношений и формированию новых подходов к управлению персоналом. Особую актуальность приобретает вопрос включения системы управления персоналом в инструментарий стратегического менеджмента.

В современных условиях быстроменяющегося рынка частые изменения становятся неотъемлемым фактором бизнеса большинства компаний. Жесткая конкуренция способствует формированию клиентоцентричных и проектно-ориентированных организаций, внутри которых сотрудники группируются не по функциональному признаку, а на основе продуктовой или клиентской специализации. Вертикальные иерархичные структуры уступают место плоским матричным системам с большим объемом межфункциональных взаимодействий. Важным фактором успеха становится ориентация на результат и согласованность действий всех команд, закреплённая взаимозависимыми ключевыми показателями эффективности (KPI).

В условиях, когда решающее значение имеет скорость реакции и способность к быстрым перестроениям с минимальными потерями производительности труда, значительно возрастает роль внутренних рынков труда и долгосрочного развития сотрудников внутри компании. Регулярное обращение к внешнему рынку труда, наоборот, уходит на второй план, так как оно сопряжено с дополнительными издержками найма и увольнения и соответствующими временными лагами. Фирма приобретает черты закрытой автономной системы, способной самостоятельно удовлетворять свои потребности в персонале в краткосрочном и среднесрочном периодах.

Долгосрочное развитие персонала внутри компании предполагает перестройку процессов рекрутмента, обучения и организационного планирования на основе принципов универсальности, гибкости и адаптивности работников. Новый тип работника обладает следующими характерными чертами.

- Позитивное восприятие изменений.

Такой работник не только принимает изменения, но и относится к ним с оптимизмом, так как рассматривает их как дополнительные возможности для развития.

- Соответствие компании на уровне ценностей.

Если работник разделяет основные ценностные и культурные установки, принятые в компании, это положительно скажется на его мотивации и стремлении оставаться в компании длительное время.

- Универсальные навыки (метанавыки).

В условиях частых изменений профессиональные знания теряют свою актуальность. Например, многие знания, связанные с технологиями, устаревают уже через несколько лет (в некоторых индустриях — даже месяцев). Опыт, который был накоплен в течение жизни, может оказаться нерелевантным в новых условиях и неприменимым к другой компании или отрасли. Намного важнее оказывается обладание некими общими навыками, которые можно применить в самых разных ролях и ситуациях (метанавыками), такими как аналитические способности, стратегическое мышление, умение работать в команде, презентационные навыки и проч.

- Любознательность и самомотивация.

В данном случае любознательностью мы называем открытость новому опыту, готовность постоянно воспринимать и анализировать информацию, интерес к широкому спектру вопросов, существенно превосходящему официально установленный круг обязанностей.

Для иллюстрации различий между традиционным и новым типом работника приведем конкретный пример. Предположим, что некая компания ищет сотрудника на позицию бренд-менеджера. В традиционном понимании, ключевым фактором для успеха в этой роли будет наличие профессиональных знаний и опыта в области маркетинга, желательно в родственной сфере. Однако в реальности возникнет много специфических отраслевых требований, которые могут оказаться даже более критичными, чем опыт работы в маркетинге. Например, на роль бренд-менеджера в фармацевтической компании вряд ли будет претендовать кандидат из ИТ-индустрии. Несмотря на то что маркетинговый инструментарий используется в обеих отраслях, продукт каждой из компаний насколько специфичен, что намного проще перевести человека из другой функции внутри компании, чем нанять на открытом рынке труда.

В данном примере для бренд-менеджера в фармацевтической компании важную роль будут играть знания о заболеваемости, методах диагностики и лечения, понимание конкурентной среды, а также аналитические способности и стратегическое мышление. Знание маркетинговых приемов тоже важно, но им можно овладеть достаточно быстро. Таким образом, приоритетными факторами при отборе кандидатов станут отраслевые знания, понимание бизнеса компании, а также определенные метанавыки. Следовательно, перспективным кандидатом может стать,

например, менеджер по продажам в той же компании. Он прекрасно знает как внутреннюю ситуацию, так и внешнюю среду. Если он, еще работая в продажах, проявлял свой интерес к маркетингу и активно участвовал в совместных проектах, это поможет ему быстрее адаптироваться к новой роли и овладеть недостающими профессиональными знаниями.

К сожалению, внутренний рынок труда не развивается сам по себе. Его становление требует определенных усилий по формированию новой системы персонала. В первую очередь это касается процессов подбора, оценки, обучения и продвижения персонала, а также организационного планирования. Новые сотрудники, приходя в компанию, должны оцениваться не только и не столько с точки зрения соответствия их предшествующего опыта конкретной роли, сколько по потенциалу, гибкости, готовности к развитию, а также на уровне совпадения ценностей и общекультурных установок. Это обусловлено размыванием функциональных ролей в компании и достаточно частыми изменениями организационной структуры. Важно, чтобы сотрудник понимал, что его нанимают не для выполнения конкретной работы, прописанной в актуальной на данный момент должностной инструкции, а для долгосрочного сотрудничества с компанией согласно ее стратегическим приоритетам.

Такая модель предполагает непрерывный процесс обучения, в том числе в процессе работы, что достигается за счет активного межфункционального взаимодействия и развития системы наставничества. Учитывая, что универсализация сотрудников будет со временем только нарастать, важным вопросом становится аккумулирование профессиональных знаний на уровне компании или команды. Если в традиционной модели специфический человеческий капитал накапливался сотрудником вместе с опытом и сотрудник являлся центром средоточия этих знаний, «гуру» в своей сфере, то в новой системе координат компании необходимо позаботиться об эффективном обмене знаниями. Знания, накопленные в процессе работы, должны принадлежать команде, а не сотруднику. Тем самым компания ограничивает появление «гуру» и открывает широкому кругу сотрудников доступ к развитию в самых разных областях, независимо от предшествующего профессионального опыта и базового образования.

Как правило, компании, организованное по типу гибкой саморегулирующейся системы, стремятся сохранять плоскую структуру с тесным взаимодействием между отделами и командами, а также проводят активную ротацию персонала, в том числе и с изменением профессионального профиля (из продаж в маркетинг, из финансов в HR и т.п.). Для того чтобы помочь сотрудникам быстрее добиться успеха в новой роли, необходимо продумывать возможные пути развития внутри компании на несколько лет вперед и начинать заранее готовить сотрудников к новой роли. Важную роль в этой системе играет кадровый резерв и формирование пула потенциальных преемников на все ключевые позиции, что позволяет осуществлять безболезненную ротацию персонала,

без потерь в производительности труда как для отдела-донора, так и для отдела-реципиента.

Новая система управления персоналом создает конкурентное преимущество компании и обеспечивает условия непрерывности бизнеса. К основным источникам улучшения бизнес-процессов относятся:

- **сокращение временных лагов** от момента принятия решения об изменении стратегии или о запуске проекта до начала его реализации. Оптимизация достигается за счет использования внутренних ресурсов и отказа от длительного процесса рекрутмента и адаптации;
- **уменьшение расходов на реструктуризацию**, связанных с заменой сотрудников (компенсационные пакеты, расходы на последующий рекрутмент и адаптацию, проч.);
- **снижение текучести кадров**, достигаемое за счет первоначального отбора сотрудников на более длительную перспективу и предоставления им широких возможностей для развития внутри компании;
- **повышение устойчивости бизнеса** за счет системы эффективного обмена знаниями и подготовки внутренних преемников на ключевые позиции;
- **улучшение межфункционального взаимодействия** за счет активной ротации между отделами, большого количества совместных проектов, а также системы взаимозависимых KPI;
- **активизация потока свежих идей**, которая также достигается в процессе ротации персонала из одной функции в другую, что провоцирует поиск нестандартных методов работы и отказ от общепринятого инструментария решения рабочих задач;
- **формирование неформальных связей между сотрудниками**.

Таким образом, мы можем говорить об улучшении конкретных измеримых показателей функционирования бизнеса за счет внедрения новой системы управления персоналом, поддерживающей принципы универсальности, гибкости, адаптивности и долгосрочного развития сотрудников внутри компании.

Литература

1. *Матвеева А.* Амбициозные и бессмысленные. Эксперт Online. Январь 2014. URL: <http://expert.ru/expert/2014/03/ambitsioznyie-i-bessmyslennyye/>
2. *Ньюмейер М.* Нарушай правила! И еще 45 правил гения / Пер. с англ. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015.
3. *Хузина Н. Ш., Ямалетдинова Г. Х.* Поколение Y и рынок труда в России. URL: <http://nauka-rastudent.ru/>
4. *Simons R.* Choosing the Right Customer // Harvard Business Review. — March.

Лисица А. С.
Студент
экономический факультет
МГУ имени М. В. Ломоносова
(г. Москва, Россия)

ЛЬГОТЫ КАК ЭЛЕМЕНТ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД: РАЗВИЛКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

***Аннотация.** Традиционными составляющими трудового вознаграждения являются базовая ставка заработной платы, а также премии. В то же время работодатели сейчас все чаще используют льготы, что связано с некоторыми уникальными преимуществами, которые может предоставить только данный элемент. Тем не менее существуют важные недостатки применения льгот, о которых необходимо помнить, но с которыми можно работать. Использование льготных планов сегодня является стандартом для экономики. Постоянно публикуются новые исследования, представляющие теории более эффективного использования данной составляющей трудового вознаграждения. Какие перспективы существуют у применения льгот? Как выглядит ситуация в страновом разрезе? На данные вопросы призвана ответить данная работа.*

Ключевые слова: льготы, гибкие льготные планы.

JEL-коды: J 30, J 32, J 33.

Вознаграждение сотрудников формируется из следующих компонентов: оговоренная заработная плата, «тринадцатая заплата», премии и льготы. Вклад каждой из частей различается в зависимости от стран и от позиции работника на карьерной лестнице. В 2012 г. льготы составляли от 7% (сотрудники нижних позиций в Восточной Европе) до 13% (менеджеры высшего звена в Западной Европе) [4, 7]. С каждым годом использование льгот в качестве значимой составляющей вознаграждения увеличивается. Это связано с целым рядом причин, в том числе налоговой экономией как для работодателей, так и для сотрудников.

Еще при мануфактурах профсоюзы требовали сокращения рабочего дня, оплачиваемых больничных отпусков. Данные уступки работодателей включались в договоры с работниками. Достигнутые соглашения были универсальными для всех членов профсоюза, что приводило к снижению прибыли работодателей в обмен на рост мотивации сотрудников, но тем не менее некоторые работники недополучали потенциальную полезность, так как льготы, «выбитые» профсоюзом, были им просто-напросто не необходимы. Попытки разрешения данной проблемы на-

чались в 1970-х гг. двадцатого века, когда впервые были использованы гибкие льготные планы (*flexible plans*). Подобный план предполагает, что работодатель предлагает сотрудникам выбор между облагаемой налогом денежной компенсацией или освобождаемыми от налога льготами, причем среди льгот работник также может выбрать то, что ему наиболее необходимо. Тем не менее до 1978 г. фиксированный льготный план преобладал. Этот год является поворотным, так как именно тогда был принят *International Revenue Code* (далее — *IRC*) — о нем будет рассказано подробнее позднее.

Планы «кафетерия», когда сотрудник выбирает предпочтительные для себя льготы, стали еще более актуальными, когда на рынок труда стали активно выходить особые, незащищенные, группы населения (женщины, родители-одиночки, люди старших возрастов). В исследовании [1, 1] отмечается, что среди 21 000 сотрудников компании *Steelcase* только 13% соответствовали стандартному представлению об американском рабочем: мужчина средних лет с женой-домохозяйкой и двумя детьми.

Гибкие льготные планы классифицируются следующим образом [3, 2–5].

- Ограниченно гибкие планы.

Являются наиболее удобными для малых предприятий. Данные льготные планы могут быть условно объединены в две группы: (а) планы конвертируемой премии (*premiumconversionplans*) и (б) гибкие счета расходов (*flexiblespendingaccounts*). В первом случае сотрудник использует зарплату до налогообложения для приобретения страхования здоровья и жизни на групповых (более выгодных) условия, страхование на случай потери кормильца, длительной нетрудоспособности. При этом работник в США экономит до 3% [3, 4] на следующих статьях: взносы на социальное страхование, государственный и региональный налоги на доходы физических лиц; а работодатель — на отчислениях во внебюджетные фонды и федеральные взносы в фонд социального страхования от безработицы (*federal unemploymentinsurance*). При использовании гибких счетов работодатель использует выручку до налогообложения для оплаты определенного списка льгот, из которых потом сотрудникам предлагается выбрать. Законодательно ограничений на используемые на льготы суммы не отмечено, однако на необлагаемые налогом суммы на заботу об иждивенцах наложен ежегодный лимит в 5000 долл. (2500 долл. для супружеской пары, подающей налоговые декларации раздельно).

- Базовые планы

Работнику предлагается список льготных статей (страхование жизни, здоровья, нетрудоспособности, пенсии и отпуска). Выбор заключается в степени используемости каждого из предложенных пунктов. Также работник получает баллы (кредиты), с помощью которых он может оплачивать опции, дополнительные к базовым.

- Модульные планы.

Работник выбирает среди наборов льгот, заранее сформированных работодателем. Все наборы обладают равной стоимостью, но ориентированы на различные группы сотрудников. Для успешной реализации данного плана необходима тонкая настройка на нужды кластеров сотрудников и возможность конструировать подходящие пакеты льгот.

- Полностью гибкие планы.

Обычно не используются организациями, так как предполагают предоставление работнику выбора из значительного количества альтернатив (в рамках наложенных ограничений). Ключевым фактором успеха подобного плана является постоянная коммуникация с сотрудниками фирмы и чуткая подстройка под их нужды. Данный вид гибких льготных планов может быть выбран из-за озабоченности компании экономией на издержках и значимости для фирмы ее имиджа в качестве работодателя, также возможны оба данных аргумента с какими-то долями.

Гибкие льготные планы, как и все в этом мире, имеют свои недостатки. Прежде всего хотелось бы обсудить те, которые они представляют для работодателей.

В первую очередь разработка плана «кафетерия» предполагает принятие определенного числа основополагающих решений, в том числе таких, как способ перехода к применению нового гибкого льготного плана, расчет потенциальной экономии на издержках, будущее распределение издержек между работником и работодателем, список предлагаемых сотрудникам базовых льгот и т.д. В то же время существует целый ряд компаний, предлагающих услуги профессиональных консультантов для решения упомянутых выше задач. Также гибкость в отношении льгот практически автоматически приводит к возрастанию сложности управления компанией и планирования издержек. Влияние этого недостатка может быть нивелировано или по крайней мере снижено через ограничение гибкости льгот (использование кафетерийных планов 1–3) или путем применения специального программного обеспечения. Одновременно присутствуют издержки неиспользованных льгот, стоимость которых оплачена работодателем, но которые не выкуплены у него сотрудниками. Соответствующий уровень планирования, конструирования, коммуникации и применения гибких льготных планов позволяет работодателям избежать данных недостатков, но, по утверждению [3, 7], ситуация с государственным регулированием все еще не является достаточно прозрачной.

Государственное регулирование гибких льготных планов было впервые систематизировано в 1978 г., когда был представлен IRC, в частности, ст. 125. Для того чтобы получить налоговые вычеты по планам «кафетерия», необходимо их соответствие следующим характеристикам [2, 1]:

- детальное описание всех льгот, предоставляемых согласно плану;
- описание требований для участия;
- процедура, согласно которой участники выбирают между льготами;

- утверждение, что выбор участников нельзя отменить, кроме как в особых ситуациях;
- описание того, как осуществляется вклад в план;
- любые ежегодные валютные ограничения, которые могут быть наложены на вклад в план;
- требования ежегодных недискриминационных проверок плана;
- обозначение относительного планового года;
- если план предполагает использование гибких счетов расходов, то описание условий «используй-или-потеряешь».

В то же время гибкие льготные планы имеют определенные недостатки и для своих непосредственных реципиентов — сотрудников компании. Прежде всего, не все работники на должном уровне понимают те возможности, которые предлагает им план «кафетерия». Это приводит к тому, что их иждивенцы не получают достаточный уровень защиты. В то же время данная проблема может быть решена при наличии базовой опции в льготных планах. Также работники обязаны потратить всю сумму, отложенную ими. Данная проблема также относительно легко решается через личное предварительное планирование работником предстоящих ему расходов. [1, 1] предлагает работнику откладывать чуть меньше средств на счет расходов, перенося некоторые траты в случае чего на следующий год. И, наконец, сокращение суммы взносов в фонд социального страхования для работника незначительно, так что для осознания выгоды необходимо довольно продолжительное время.

В исследовании [4, 7] были получены данные о структуре заработной платы в Западной и Восточной Европе в 2012 г.

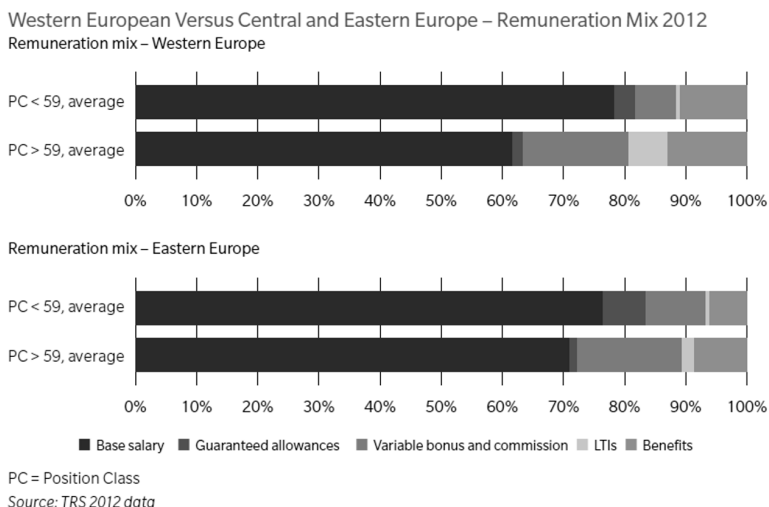


Рис. 1. Структура вознаграждения за труд в Западной и Восточной Европе в 2012 г.

Одними из самых показательных являются данные, публикуемые Bureau of Labor Statistics, U. S. Department of Labor. Согласно исследованию 1988 г., в средних и больших фирмах около 13% работников участвуют в том или ином виде гибких планов [3, 9]. В исследовании июня 2015 г. были получены следующие данные [6, 17].

Как видно из диаграммы, с увеличением численности работников доля льгот в общем объеме вознаграждения растет. Согласно данным, среди льгот самыми весомыми являются оплачиваемые отпуска очередные, по уходу за ребенком, больничные и подобное, а также страховые жизни, здоровья и т.д.

В то же время структура трудового вознаграждения в России в 2013 г. выглядела следующим образом.



Рис. 2. Структура вознаграждения за труд (США, 2015 г.)



Рис. 3. Структура вознаграждения (Россия, 2013 г.)

Как видно на диаграмме, доля льгот в общем объеме трудового вознаграждения, а также ее динамика в зависимости от численности сотрудников компании в целом соответствуют зарубежным тенденциям.

Говоря о перспективах применения льгот, необходимо привести рекомендации одного из крупнейших мировых консультантов в сфере построения трудовой политики на предприятии. [5, 45] советуют использовать льготы для сохранения конкурентоспособности на рынке труда. Тем не менее специалисты полагают, что традиционное вознаграждение (зароботная плата и премии) должны достигать 90% в оплате труда.

Подводя итоги, хотелось бы сделать следующие выводы:

- льготы представляют собой значимую часть вознаграждения;
- выгоды от использования гибких льготных планов и наличие решений относительно их недостатков позволяют предположить, что они будут активно применяться.

Однако самое важное — соответствие системы вознаграждения труда трудовой политике предприятия, а ее, в свою очередь, бизнес-стратегии компании. Если предприятие настроено на долгосрочное устойчивое развитие, то ему необходимо собирать самых профессиональных сотрудников, для которых необходимо разработать эффективную систему карьерного и личностного роста, а также — оплаты труда.



Рис. 4. Построение системы вознаграждения сотрудников (Mercer, 2015 г.)

Литература

1. *Biakowski C.* Flexible Benefits: More Options or More Headaches? — Black Enterprise, 1991.
2. *Culbreth J. H. Jr., Britton E. D., McClay S. D.* Review Your Benefits Menu: Cafeteria Plans Need Attention. — Employee Benefit Plan Review, 2009.
3. *Hiza C., Franklin G., Wayland F.* Flexible benefit plans: An option for small employers? // Journal of Business & Entrepreneurship, 1992.
4. Mercer, 2013. Compensation and benefit trends in Europe 2012.
5. Mercer, 2015. Compensation planning: forecasts and trends.
6. Employer Costs for Employee Compensation. — Bureau of Labor Statistics, U. S. Department of Labor, 2015, June.
7. Федеральная служба государственной статистики «Труд и занятость в России», 2013.

Наумченко М. К.
Студент
экономический факультет
МГУ им. М. В. Ломоносова
(г. Москва, Россия)

МОДЕЛЬ СПИРАЛЬНОЙ ДИНАМИКИ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ

***Аннотация.** Корпоративная культура — неотъемлемая часть любой организации, будь то крупная корпорация или небольшое локальное предприятие. Это то, что не получится отделить от человека и социума, в котором он находится и развивается лично и профессионально. Корпоративная культура может иметь разные цели и составляющие, быть принятой всеми сотрудниками едино или отдельными группами посредством субкультур. Она меняется со временем, накапливая опыт взаимоотношений людей. И такое изменение происходит не в хаосе, но по спирали, приобретая опыт предыдущих культур и соответствуя текущим тенденциям организации. Модель спиральной динамики иллюстрирует это развитие и способствует формированию более широкого и глубокого понимания корпоративной культуры в процессе ее изменения.*

Ключевые слова: корпоративная культура, спиральная динамика, поведение людей.

JEL-код: M 14.

В 1970—1990-х гг. такие американские психологи, как **Клер Грэйвс** (Clare William Graves [3]), и **Крис Коуэн** (Chris Cowan [2]), а также **Кен Уилбер** (Kenneth Earl Wilber [4]) и **Дон Бек** (Don Beck [2]), разработали и запустили социально-эволюционную теорию, которая была абсолютно новой и которая потом была названа «Теорией спиральной динамики». В своей теории **Грэйвс** описывает уровни развития с точки зрения сознания (обозначаемые для большего удобства разными оттенками цветов от желтого до бежевого). Они включают духовные верования, ценности, моральные принципы, культурные идеи, а также модели обучения. Каждая следующая стадия развития соответствует потребности, не удовлетворенной или подавленной на предшествующей ступени развития и прогресса цивилизации. Серьезной отличительной чертой этого подхода является то, что очередной уровень эволюции общества в нем представляется как новый более высокий уровень, но включающий в себя предыдущий.

Развитие сообществ и людей, путь от одной стадии к другой является собой движение по своеобразной спирали и проходит через ряд так на-

зываемых уровней — потому эта теория и была названа авторами «спиральной динамикой».

Грейвс, а впоследствии **Кован** и **Бек** имели цель построить модель, которая будет универсальной: применение которой допустимо как для отдельной личности, так и для изменений каких угодно человеческих сообществ. Около 14 лет назад эта модель была взята за основу, скорректирована с ориентацией на потребности бизнеса, и был получен рабочий инструмент, позволяющий решать следующие задачи [1]:

- диагностировать, какая именно культура (или же набор из культур, если в нашем случае их несколько) присуща этой организации;
- выявлять противоречия, которые были вызваны культурными конфликтами между частями компании, предлагать разные способы их решения;
- предсказывать результативность взаимодействия различных частей организаций, принимая во внимание их «культурный профиль»;
- оценивать и видеть сложности на пути одних или других организационных реформ (слияний, реорганизаций и т.п.);
- давать прогноз на жизнеспособность любой системы управления;
- предсказывать, освоится или нет в компании человек;
- подбирать таких лидеров, которые будут способны вывести организацию на новую ступень эффективности.

Рассмотрим описания обычных по своему типу корпоративных культур, образующих уровни спирали, по ходу дела отмечая особенности модели, возникающие по мере движения вверх по спирали.

Культура принадлежности: «Потому что у нас так принято». Абсолютное большинство организаций начинают историю с не очень большой команды участников, где их отношения очень близки, неформальны и чем-то напоминают семейные. Поэтому точкой начала эволюции корпоративной культуры зачастую является культура принадлежности, для нее очень характерны так называемые семейные ценности (см. рис. 1). Человек из данной культуры крайне нуждается в ощущении себя частью команды. Он бывает готов переступить через свои интересы ради интересов и целей коллектива. Работа у этих людей довольно тесно смешана с личной жизнью, а очень многие из них приходят на работу как в свою своеобразную «вторую семью». Прообразами рассматриваемой нами культуры являются семья, клан, племя. Распределение обязанностей, отработанное до автоматизма, в культуре принадлежности отсутствует, каждый занимается именно тем, что конкретно важно для «семьи» на сегодняшний момент.

Лидером в таком типе культуры зачастую является человек, исторически управляющий положением. Он вполне может и не обладать яркими качествами лидера, а может занимать позицию, играя, так сказать, роль «отца семьи». Однако это не отменяет того факта, что источником

полномочий лидера в любой ситуации выступает не столько его личная мощь, сколько исторически сложившееся положение вещей, а также традиции и «мифы» организации. Отвечая на вопрос о том, по каким причинам мы в конкретной ситуации поступаем так, часто следует ответ: «Из-за того, что так принято» или «Мы всегда так делали».



Рис. 1. Культура принадлежности

Источник: Розин М. Путешествие по спирали // HRTimes. — 2014. — № 25.

Эта культура основана на командной работе: ее самыми важными ценностями являются чувство принадлежности к коллективу и, конечно, преданность команде. Она в наибольшей степени берет за основу потребность человека быть и чувствовать себя частью какого-либо коллектива.

По мере того как развивается бизнес, компания начинает становиться тесно в рамках «семьи». Вырастают амбиции, семейная теплота покидает коллектив, а отдельно взятые члены команды стараются копировать лидера, начинается борьба за лидерство — изначально скрытая, а впоследствии и явная. Растут враждебность и конкуренция, происходит распад единого и целого до этого времени «племени» — наступает кризис в культуре принадлежности.

Кризис. Дорога от одной корпоративной культуры к другой во всех случаях проходит через кризис. Любая культура эффективна на строго определенном отрезке жизни компании. Данную мысль хотелось бы особо выделить: не существует «абсолютно плохих» или же, наоборот, «абсолютно хороших» культур — каждая из них в одних обстоятельствах хороша, но плоха в других. Однако с течением времени именно особенности, делавшие культуру эффективной, тормозят дальнейший прогресс. Это происходит как из-за роста самой компании, так и вследствие повышения личностного развития основной массы сотрудников, которые устали от прежней культуры.

Главным основанием кризиса культуры принадлежности становится ее безликость (в узких рамках людям бывает трудно показать собственное «я») и система управления, замкнувшаяся на лидере и переставшая работать в разросшейся компании. Поэтому на смену является культ сильных индивидуальностей, которые делят власть, — культура силы (см. рис. 2).

Культура силы: «Потому что я так сказал». Культуру силы можно охарактеризовать избытком лидерства. Лидеры, которые вышли на передо-

вую во время кризиса культуры принадлежности, постоянно конкурируют друг с другом, зачастую не считаясь с правилами и приличиями. Каждый из лидеров хочет выстроить автономию и этим отгородиться от остальных, чтобы создать зону влияния. В организации появляется культ силы, повышается агрессивность. Главными принципами функционирования начинают становиться девизы, подобные этим: «Сильный всегда прав» или же «На войне как на войне».



Рис. 2. Культура силы
 Источник: Розин М. Указ. соч.

Культура такого типа — это, безусловно, шаг вперед, так как она представляет собой путь от монолидерства к мультилидерству. Компания наполняется энергией, взятой из агрессии, которая отменяет все, что прежде считалось непреодолимым препятствием. Лидером в организации обычно становится самый жесткий и властный, авторитарный руководитель — следуя языку биологии — «альфа-самец». Лидер присваивает себе все полномочия и заставляет других идти вслед за ним, зачастую его решения носят характер чистейшего произвола. Ответом на вопрос, по каким причинам было принято решение, становится фраза: «Потому что я так сказал». Оставшиеся сотрудники подчиняются лидеру и на своих уровнях копируют его стиль поведения. Системой является ведущей, обычно служит прямой приказ, который подразумевает беспрекословное подчинение. Такая ситуация незаменима, например, для людей, вовлеченных своей деятельностью в сложные экстремальные ситуации: военная или правоохранительная операция, спортивная команда, сложная экспедиция и т.д. [5].

По мере своего развития организация может приходить к тому, что в ней увядает эта культура (за исключением тех сфер, где она является наиболее подходящей). Источником кризиса выступает постоянная война «удельных княжеств» друг с другом — борьба, в которой нет правил, она начинает пожирать энергию организации, тем самым делая ее слабее перед конкурентами. Нарастает неконструктивность и усталость от постоянных боевых действий, которая вызывает у людей желание на-

чать договариваться и использовать в игре одни правила. Эту культуру сменяет так называемая «культура правил».

Культура правил: «Потому что таковы правила». Когда есть много отдельных подразделений, которые борются за выдвижение в лидеры и в итоге теряют конкурентоспособность перед другими компаниями, наступает переход к культуре правил. В ней возникает сильное проявление бюрократии, что оценивается как ее положительная сторона, так как лидер уже не может все контролировать в одиночку [5].

Человек, принадлежащий к культуре правил, часто бывает убежден в том, что на правилах держится весь мир и их нарушать нельзя, даже чтобы достичь самого высокого и лучшего достижения. Атмосфера в организации снова становится безличностной, стоящими во главе ценностями считаются надежность, дисциплина, стабильность (см. рис. 3). Бизнес-процессы в компании подвержены четкому регламентированию, главными инструментами управления выступают процедуры и регламенты, которые обязательны для всех. Что характерно для этой культуры, служит обоснованием любого решения: «Потому что таковы наши правила».



Рис. 3. Культура правил

Источник: Розин М. Указ. соч.

Недостаточная ориентация компании на результат служит кризисом этой культуры. Появляется ощущение, что компания увязла в бумагах и бюрократии, а в это время более активные и гибкие конкуренты имеют успех на рынке. Приходит осознание того, что лучше сделать что-то лучше по своему усмотрению, чем добиваться разрешения на это через бюрократию. Следом за этой культурой вырастает культура успеха.

Но стоит отметить, что такой стиль корпоративной культуры может быть одним из самых подходящих для какой-либо стабильной сферы,

например, для государственной монополии, транспортной или добывающей деятельности [5].

Границы лидерства и регулярный менеджмент. Когда компания переходит к культуре правил, появляются два новых явления, которые крайне важны. Начнем с первого: неограниченная власть перестает находиться в руках лидера. Это является переходом от абсолютного лидерства к менеджменту. Второе связано с первым: начинается эпоха регулярного менеджмента. Тогда как предыдущие две культуры (принадлежности и силы) подразумевали ручное управление, теперь же организация первый раз за свою историю может быть управляема без вмешательства лидера напрямую, с помощью процедур и регламента.

Культура успеха: «Потому что это дает результат». Используя метафору с «луковицей», можно сказать, что культура успеха не отменяет правила, а уводит их с главенствующей роли и дополняет ценностью результата. Сотрудники, которые работают в этой культуре, понимают, что победителей не судят. Исходя из этого, они всеми силами стараются достичь наилучшего из возможных результата, рекорда и стараются превзойти себя, а также своих коллег. Культура успеха характеризуется соревновательностью на высоком уровне, конкуренцией — но конкуренция совершенно другого вида в сравнении с культурой силы: там была война, а здесь — олимпиада (см. рис. 4). Система управления здесь построена на достижениях: главный ее элемент — это амбициозные цели. Отвечая на вопрос о причинах любого решения, носители культуры успеха говорят: «Это помогает нам достичь цели» или «Это дает результат».



Рис. 4. Культура успеха
 Источник: Розин М. Указ. соч.

В такой культуре есть парадокс в том, что функции управления персоналом, маркетингом, PR расплывлены в компании среди множества лю-

дей. Преимуществом культуры успеха является оперативность решения проблем, инновационность, сильная мотивация сотрудников.

Однако все это не означает, что данный тип культуры обладает лишь одними преимуществами: сфокусированность на быстром достижении эффективного результата снижает внимание за работоспособностью различных процессов внутри компании, что в случае возникновения определенных проблем вместо оперативного исправления приносит накопление вышесказанных, что в дальнейшей перспективе может обернуться для компании застоєм ее деятельности.

Также человеческий фактор играет далеко не последнюю роль в успешности организации: при чрезмерной охоте за различными достижениями сотрудники могут снизить темп своей работоспособности вследствие постоянного эмоционального напряжения. В культуре успеха из-за духа соревнования наблюдается дефицит взаимоподдержки между сотрудниками, что приводит к упору на индивидуализм и к слабой сплоченности внутри коллектива при выполнении командных задач. В какой-то момент сотрудники устают от постоянных соревнований между собой, и начинается зарождение культуры согласия.

Оптимальная культура для бизнеса. Если взвесить все достоинства и недостатки культуры успеха, то получится, что она является наиболее желательной. Приверженность сотрудников правилам позволяет реже прибегать к ручному управлению, взаимодействие между членами компании лишено воздействия иррациональных конфликтов вследствие ориентации на деловой успех, который подразумевает наличие внутренних ценностей в бизнес-сфере: одержать победу среди остальных конкурентов в сфере деятельности компании, занять максимально возможный процент в сегменте деятельности, наращивание капитализации и т.д. А так как главной мотивацией в культуре успеха является достижение материального благополучия, это полностью подходит под заданные рамки. Стоит отметить, что культура успеха является первой культурой, при которой не стоит опасаться развития бизнеса, так как за счет этой основополагающей идеи рост влияния компании играет лишь положительную роль для благополучия вышесказанной.

Культура согласия: «Потому что мы об этом договорились». Поиск и диалог для культуры согласия являются основными ценностями (см. рис. 5). Компании, находящиеся на стадии этой культуры, не только осознают, что у людей есть свои сильные и слабые стороны, но и видят преимущество в самом различии между качествами разных людей. Благодаря этому приверженцы культуры согласия имеют вариативность в решении различных задач, и если в культуре успеха ключевым фактором выступала победа в соревновательной среде между участниками, то в культуре согласия стратегическая направленность общих взглядов позволяет поступиться мимолетным успехом ради достижения более эффективного результата в будущем.



Рис. 5. Культура согласия
 Источник: Розин М. Указ. соч.

В целом культура согласия есть не что иное, как совокупность творческого подхода, различных обсуждений между коллегами и умения нивелировать недостаток отдельно взятого сотрудника достоинствами других. Немалую роль играет умение коллег прийти к согласию, компромиссу, а важным инструментом для достижения единого решения выступает взаимоподдержка. Такая культура скорее характерна для творческих коллективов, общественных организаций, профессиональных ассоциаций и многих других схожих сообществ [5].

Особенностью культуры согласия выступает приоритет не на количественное, а на качественное решение проблемы, что также свойственно высшим эшелонам управления.

Из-за того, что культура развивается по спирали и содержит в себе инструменты решения проблем прошлого, к которым можно вернуться, некоторые культуры могут быть похожи между собой при поверхностной оценке. Например, культура согласия иногда напоминает культуру принадлежности, а культура успеха — культуру силы. Из этого можно сделать два важных вывода. Во-первых, надо обращать основное внимание на ценности, а не на поведение, поскольку основой одинаковых поступков могли служить самые разные ценности. Во-вторых, слишком усиленные попытки привести корпоративную культуру к какому-либо уровню в обход ее естественной эволюции могут вызвать деградацию и серьезное ухудшение ситуации в компании.

Рекомендации и выводы. Рассмотренные культуры редко встречаются в своем явном виде для всех сотрудников организации. Скорее проис-

ходит сочетание культур, характерных для определенных отделов, подразделений или специфики работы, так как они задают параметры соответствия будущих сотрудников при отборе.

Поэтому задача не в том, чтобы подобрать наивысшую культуру для компании или ее отделов, а в том, чтобы найти наиболее подходящую культуру или их сочетание для вашей компании — исходя из культуры сотрудников и руководителей, ситуации в отрасли и на рынке, масштаба, этапа жизненного цикла, специфики организации и т.д.

Теория спиральной динамики в корпоративной культуре всегда будет актуальна потому, что она неотъемлемо связана со взаимоотношениями людей в социуме. Уже определено много классификаций и подходов в изучении поведения людей, но рассмотренная теория дает взгляд под другим углом на то, что уже давно знакомо. Она позволяет посмотреть на корпоративную культуру не абстрагированно, а во всей ее полноте и динамике развития.

Много конфликтных ситуаций в жизни людей происходит потому, что они находятся на разных витках развития спирали, придерживаясь разных ценностей, которые определяют их поведение и мотивацию. Поэтому для успешного развития компании следует обращать внимание не только на то, какая культура ей присуща в данный период времени, но и на то, какая она была до этого и, что важнее всего, что ее ожидает в будущем. Также стоит не забывать о том, что в разных частях одной и той же компании происходит развитие по спирали, но оно может протекать на разных уровнях.

Компаниям следует проводить определенные опросы и интервью со своими сотрудниками, выявлять разделяемые ими ценности, чтобы понять, на каком этапе находится та или иная группа людей. Это позволит выстроить правильную политику управления персоналом, выбирая соответствующие подходы и транслируемые компанией ценности. Также стоит обращать внимание на то, что переход от одного этапа корпоративной культуры к другому — сложный процесс, который включает объемную и длительную работу со всем персоналом, включая топовых менеджеров. Поэтому важным аспектом является не только изучение текущего положения компании относительно разделяемой сотрудниками корпоративной культуры, но и глубокое понимание того, зачем нужны эти результаты и возможные дальнейшие изменения, какие цели будут достигнуты посредством таких решений.

Литература

1. *Розин М.* Путешествие по спирали // HRTimes. — 2014. — № 25.
2. *Don Beck and Christopher Cowan.* Spiral Dynamics: Mastering Values, Leadership, and Change, 1996.

3. *Graves Clare W.* An Emergent Theory of Ethical Behavior Based Upon — An Epigenetic Model, Schenectady. — New York, 1959.
4. *Wilber K.* Theory of Everything: An Integral Vision for Business, Politics, Science and Spirituality, 2000, paperback ed.: ISBN 1–57062–855–6.
5. <http://management.web-standart.net/issues/2009/2/1316/>

Осина К. С.
Аспирант
экономический факультет
МГУ им. М. В. Ломоносова
(г. Москва, Россия)

ИССЛЕДОВАНИЕ КЛАССИФИКАЦИИ ТИПОВ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация.** В настоящее время большое внимание уделяется управлению трудовыми конфликтами. Однако далеко не всегда удается правильно идентифицировать сам конфликт и понять его природу, что немаловажно для успешного его разрешения. Следует также заметить, что появляющиеся новые формы занятости порождают вслед за собой новые формы трудовых конфликтов. В статье рассматривается природа возникновения трудового конфликта, а также положительные и отрицательные стороны этого явления. Данное исследование позволяет понять сущность возникновения трудового конфликта и классифицировать типы трудовых конфликтов в организации.*

Ключевые слова: трудовой конфликт, трудовые отношения, классификация трудовых конфликтов.

JEL-коды: J 29, J 49.

За последнее десятилетие наблюдается увеличение исследований трудового конфликта. Следует отметить, что урегулирование трудового конфликта имеет значение для оптимального функционирования организации. По этой причине российское законодательство уделяет немало внимания созданию необходимой правовой базы для развития урегулирования трудового конфликта: Конституция РФ [1, 19], Трудовой кодекс РФ [2, 4], Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [3, 1].

Однако новые формы занятости появляются и развиваются значительно быстрее, чем находят свое отражение в законодательстве. В настоящий момент, по мнению автора, это является очень большой проблемой как для государства, так и для общества и для наемных работников. В частности, В. П. Пугачев [14, 7] пишет: «Компьютеризация не только повышает роль персонала в производственном процессе, но и порождает некоторые проблемы в области управления им. Так, внедрение компьютерных систем и сетей нередко ведет к росту надомного труда и индивидуализации труда в целом, в значительной степени заменяет межлич-

ностное взаимодействие общением посредством электронной связи. Это, в свою очередь, ослабляет чувство организационной принадлежности и интерес к делам всего предприятия, подрывает мотивационную значимость корпоративной культуры. Нейтрализация этих негативных факторов компьютеризации — одна из новых задач управления персоналом». Однако Paluku Kazimoto [22, 3] считает, что трудовой конфликт является частью ведения бизнеса и нормальным явлением на любом рабочем месте и представляет собой процесс, в котором одна сторона чувствует, что другая влияет на ее долю. И по этой причине разрешать конфликт не стоит.

Интересной также является точка зрения В. Н. Бобкова, О. В. Вередюк, Р. П. Колосовой и Т. О. Разумовой [7, 12]. Данная группа авторов утверждает, что «...новые формы занятости при определенных условиях способствуют росту эффективности производства и удовлетворению материальных интересов отдельных групп экономически активного населения, которые не могут в силу различных причин быть занятыми на условиях стандартных трудовых отношений».

По мнению автора, для того чтобы эффективно управлять трудовым конфликтом, в первую очередь необходимо разобраться, что же все-таки такое «трудовой конфликт».

В экономической литературе существуют различные подходы к раскрытию сущности понятия «трудовой конфликт», поэтому рассмотрим более подробно наиболее распространенные точки зрения.

Большинство российских толковых словарей: Словарь русского языка А. П. Евгеньева [9, 96], Большой экономический словарь [8, 486], Словарь русского языка С. И. Ожегова [15, 287], Современный словарь иностранных слов [16, 742], Толковый словарь русского языка [17, 1454], Современный словарь литературного русского языка [6, 1355] — пишут: «Конфликт — это столкновение интересов, взглядов, серьезные разногласия», и сообщают лишь о том, что «трудовой конфликт — это конфликт, связанный с трудом». Такой же точки зрения придерживаются В. В. Козлов [12, 286] и Т. С. Кабаченко [10, 252], которые понимают «под конфликтом многоуровневое явление, ключевым элементом которого является противоречие».

Другие авторы считают, что в основе природы трудового конфликта лежит трудовой спор, в частности Л. П. Кудаков [13, 1200] утверждает: «Трудовой конфликт — это трудовой спор между коллективами предприятий и администрацией по вопросам применения действующего законодательства, установление новых или изменение существующих условий труда и быта».

Интересной также является точка зрения М. В. Артамоновой [5, 10], автор пишет, что «трудовой конфликт можно определить исходя из следующих характеристик: столкновения и разногласия субъектов, действующих в сфере трудовых отношений, вызванные несовпадением общих

и частных интересов, несовместимостью мотивов и целей, которые могут быть разрешены сторонами добровольно».

Анализируя различные точки зрения по вопросу самого понятия трудового конфликта, хотелось бы отметить, что различие в понимании сущности определения происходит из-за природы возникновения. По мнению автора, все вышеперечисленные точки зрения можно разделить на две группы. Основным критерием возникновения трудового конфликта для первой группы является спор. Для второй группы авторов критерием является метод разрешения спора и его масштаб.

Обратим внимание, что общим признаком, характерным для понятия трудового конфликта, является возникновение спора.

Следует отметить, что трудовой конфликт действительно является спором, но важным критерием также является его масштабность, которая определяет методы его разрешения. По этой причине автор придерживается точки зрения второй группы, и в рамках данной статьи понятие трудового конфликта будет ограничено в рассмотрении до трудового конфликта в организации.

Очень большое влияние на природу возникновения трудового конфликта оказывают факторы формирования.

Так, например, А. Я. Анцупов и А. И. Шипилов [4, 656] утверждают, что, «...любой конфликт можно разделить на два класса: социальные конфликты и внутриличностные. В свою очередь, трудовой конфликт рассматривается в двух планах: широком и узком, — что объясняется спецификой некоторых видов конфликтов в различных планах и традициями правовых систем. В широком смысле трудовой конфликт определяется как противоречие или разногласие между сторонами трудовых отношений, которые непосредственно затрачивают трудовую деятельность или тесно связаны с ней. Он может быть экономическим, технологическим или иным разногласием сторон в сфере трудовых отношений».

Интересной также является точка зрения М. В. Артамоновой [5, 11]. Автор пишет, что главной причиной конфликта являются противоречия, которые, в свою очередь, могут быть социальными, психологическими, юридическими, организационными, экономическими. Противоречия также делятся на внешние и внутренние.

Следует обратить внимание на исследование Alice H. Y. Hon, Wilco W. Chan [19, 3], которое посвящено изучению влияния группового трудового конфликта и рабочего стресса на трудовое поведение работников и удовлетворенность от работы. Исследование было проведено в разрезе двух типов:

- а) работа, связанная со стрессом;
- б) помехи, создающие стресс на работе.

В опросе участвовали 265 человек, это были гостиничные работники и руководители в отелях. В результате линейного моделирования исследование показало, что удовлетворенность от работы напрямую коррелирует

лировала с работой, связанной со стрессом. А также созданная модель показывала прямую зависимость трудового конфликта от помех, создающих стресс, и негативное влияние трудового конфликта на производительность. На основании полученных зависимостей авторы сделали следующие выводы:

1. Стресс, происходящий на рабочем месте во время выполнения задания, может увеличивать чувство выполненного долга при завершении задачи;
2. Помехи, создающие стресс на рабочем месте, обычно приводят к негативным последствиям для работников и организации.

Проблемы, возникающие при появлении трудового конфликта в организации, исследуются в разных странах мира. На сегодняшний день достаточно много внимания уделяется изучению положительных и отрицательных сторон трудового конфликта. Так, исследования, проведенные Alice H. Y. Hon, Wilco W. Chan [19, 4], подтвердили, что напряженная работа на рабочем месте, связанная со стрессом, приводит к отрицательным психологическим, физическим и поведенческим изменениям работника. Однако исследования, проведенные Jame Manktelow и Amy Carison [21, 3], показали, что успешное решение трудового конфликта приводит к личному росту и повышению производительности.

Проанализировав исследования, автор сформировал две группы: положительные и отрицательные стороны трудового конфликта (табл. 1):

Таблица 1

Положительные и отрицательные стороны трудового конфликта

Положительные стороны конфликта	Отрицательные стороны конфликта
<p>— при позитивном решении трудовой конфликт:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) приносит удовлетворение от работы и снижает стресс 2) способствует личному росту и высокой производительности 3) приводит к профессиональному росту 4) развивает более эффективное сотрудничество и укрепляет веру в сотрудничестве 	<p>— снижает производительность труда</p> <p>— ухудшает психологический климат</p> <p>— снижает конкурентоспособность организации</p>
— выносит проблемы, существующие в организации, на поверхность	— распад трудовых отношений
— может положительно влиять на результаты, связанные с работой	— может уменьшать организационную продуктивность, увеличивает затраты в организации
— конфликт подталкивает людей к пересмотру своих целей в мельчайших деталях и помогает им понять, какие из них являются наиболее важными для повышения эффективности	— приводит к отрицательным психологическим, физическим и поведенческим изменениям работников

Из табл. 1 видно, что положительные стороны трудового конфликта достаточно весомы, но существует одно достаточно серьезное условие: конфликт должен быть решен положительно. Из этого можно сделать вывод о том, что урегулирование трудового конфликта не только позволяет оптимально функционировать организации, но и может послужить толчком для повышения производительности и эффективности работы.

Результаты проведенного исследования еще раз подтверждают, что одни и те же факторы формирования могут создавать разные типы конфликтов. Анализ типов трудовых конфликтов в отечественной и зарубежной литературе показал, что существует достаточно большое количество классификаций. Ниже, в табл. 2 представлен фрагмент классификации типов трудовых конфликтов, предложенный М. В. Артамоновой [5, 11].

Таблица 2

Классификация типов конфликтов

Факторы формирования	Типы трудовых конфликтов
в зависимости от предмета конфликта	— реалистичные — нереалистичные
в зависимости от осознания цели и его объективности	— целенаправленный объективный — нецеленаправленный — объективный — целенаправленный субъективный — нецеленаправленный субъективный
в зависимости от мотивации конфликта и субъективных восприятий	— ложный — потенциальный — истинный
в зависимости от психологического состояния сторон и соответствующего этому состоянию поведению людей в конфликтных ситуациях	— конфликт целей — конфликт во взглядах — чувственный
по количеству причин	— однофакторные — многофакторные — кумулятивные
по социальным-экономическим последствиям	— конструктивные конфликты — деструктивные конфликты
по сферам проявления	— предполагающие ограниченность сферы соперничества и активности участников — эксплуатирующие
по формам проявления	— открытые — закрытые

Окончание табл. 2

Факторы формирования	Типы трудовых конфликтов
по методам и интенсивности взаимодействия	<ul style="list-style-type: none"> — насильственные — ненасильственные — более интенсивные — менее интенсивные
по степени напряженности и деятельности	<ul style="list-style-type: none"> — бурные быстротекущие — острые длительные — слабовыраженные и вялотекущие — слабовыраженные и быстротекущие
по временным параметрам	<ul style="list-style-type: none"> — единичные — периодические — частные — скротечные — длительные — затяжные
по источникам возникновения	<ul style="list-style-type: none"> — структурные — инновационные — позиционные — конфликты справедливости — ресурсные конфликты — динамические
по отношению к целям регулирования трудовых конфликтов очень важна их типология по ранговым различиям	<ul style="list-style-type: none"> — горизонтальные — вертикальные — конфликт между целым и частью
по социально-экономическим последствиям	<ul style="list-style-type: none"> — с преимущественно позитивной направленностью — с позитивно-негативной направленностью — с негативной направленностью
по масштабам	<ul style="list-style-type: none"> — внутриличностные конфликты — межличностные конфликты — конфликты «личность—группа» — межгрупповые конфликты
по психическому состоянию людей и поведению в конфликтных ситуациях	<ul style="list-style-type: none"> — конфликт целей — конфликт во взглядах — чувственный (эмоциональный) конфликт

Другие исследователи не дают более структурированной классификации типов трудовых конфликтов, а лишь дополняют ее. В частности, В. П. Шейнов [18, 47] также придерживается классификации типов конфликтов по социально-экономическим последствиям и по характеру. Однако он разделяет конфликты еще по сфере решения конфликтов: в деловой сфере или на межличностном уровне. А. С. Кармин [11, 27] рассматривает конфликты в следующем разрезе: внутриличностные, межличностные, групповые (между неформальными малыми группами в составе одной общности), конфликты в организациях (где конфликту-

ющими сторонами являются группы — коллективы подразделений организации). Следует заметить, что В. В. Козлов [12, 286] также разделяет точку зрения М. В. Артамоновой относительно масштабности конфликтов. James Manktelon, Amy Carison [21, 4], Tomas Kilman и Myers-Briggs [20, 2] разделяют представления о классификации типов трудовых конфликтов, представленных предыдущими авторами.

Выводы: в данной статье проанализирована взаимосвязь появления новых форм занятости и новых форм трудовых конфликтов. В результате проведенного анализа автор определяет зависимость типа трудового конфликта от природы его возникновения. А также анализирует влияние факторов формирования трудового конфликта на его суть и исследует положительные и отрицательные стороны этого явления. Проведенный анализ исследований, представленных в этой статье, подтверждает вышеизложенные закономерности, определенные автором.

Литература

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
4. *Анцупов А. Я., Шипилов А. И.* Конфликтология. 5-е изд. — СПб.: Питер, 2013.
5. *Артамонова М. В.* Учебно-методические материалы по курсу «Трудовые конфликты в организации». — М.: ТЕИС, 2008.
6. *Бархударов С. Г., Виноградов В. В., Зборовский И. К.* и др. Современный словарь литературного русского языка. Т. 5. — М., Ленинград: Изд-во Академии Наук СССР, 1956.
7. *Бобков В. Н., Вередюк О. В., Колосова Р. П., Разумова Т. О.* Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ. — М: Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, 2014.
8. *Борисов А. Б.* Большой экономический словарь. — М.: Книжный мир, 2002.
9. *Евгеньев А. П.* Словарь русского языка. Изд. 2-е, испр. и доп. — М.: Русский язык, 1982.
10. *Кабаченко Т. С.* Психология в управлении человеческими ресурсами. — СПб.: Питер, 2003.
11. *Кармин А. С.* Конфликтология. — СПб.: Лань, 1999.
12. *Козлов В. В.* Корпоративная культура. — М.: Альфа-Пресс, 2009.
13. *Кудаков Л. П.* Большой экономико-юридический словарь. — М.: Изд-во ИАЭП, 2013.
14. *Пугачев В. П.* Руководство персоналом организации. Серия управления персоналом. — М.: Аспект Пресс, 2002.
15. *Скворцов Л. И.* Словарь русского языка С. И. Ожегова, 24-е изд., испр. — М.: ОНИКС XXI век, Мир и образование, 2003.
16. Современный словарь иностранных слов. Федеральная программа книгоиздания России, 3-е изд. — М.: Русский язык, 2000.
17. *Ушаков Д. Н.* Толковый словарь русского языка. — М.: АСТ, Астрель, 2000.
18. *Шейнов В. П.* Конфликты в нашей жизни и их разрешение. — Минск, 1996.

19. *Alice H. Y. Hon and Wilco W. Chan*. The effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance: Cornell Hospitality Quarterly, 2013.
20. *Dale Eilerman*. The Use and Misuse of an Avoiding Style in Conflict Management. URL: <http://www.mediate.com/articles/eilermanD6.cfm>
21. *James Manktelow and Amy Carlson*. Resolving Conflict Rationally and Effectively. URL: http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_81.htm
22. *Paluku Kazimoto*. Analysis of conflict Management and Leadership for organizational change // International Journal of Research In Social Sciences, 2013.

РАЗДЕЛ 3

ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Бурак И. Д.

*Аспирант кафедры экономики труда и персонала
экономический факультет
МГУ имени М. В. Ломоносова
(г. Москва, Россия)*

КАРЬЕРНЫЕ УСТАНОВКИ КАК МОТИВАЦИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ ПРОГРАММ МВА

***Аннотация.** Сравнительно новой формой получения дополнительной квалификации является программа дополнительного профессионального образования «Мастер делового администрирования — Master of Business Administration (МВА)» (далее — МВА). Она создавалась как программа, точно отвечающая потребностям заказчика, и быстро набирала популярность. Однако кризис 2008—2009 гг. нанес серьезный урон бизнес-школам, реализующим программы МВА, и стал одной из причин появления альтернативных программ бизнес-образования. Таким образом, перед бизнес-школами встает много вопросов о дальнейшей реализации программ МВА. Автором были проанализированы мотивационные эссе слушателей программ МВА экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова и выявлены карьерные амбиции слушателей, их мотивационные установки. Проведенный анализ позволил определить те факторы, которые являются решающими для слушателей при выборе программ МВА. Результаты исследования в определенной мере могут дать ответы на те вызовы, которые стоят сейчас перед бизнес-школами, и определить направления дальнейших исследований.*

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, профессиональная переподготовка, программа МВА, мотивационные установки, карьера.

JEL-коды: I 29, J 24, M 19.

В 60-х гг. прошлого века возникло понятие «Life Long Learning (LLL)» — образование через всю жизнь. ЮНЕСКО дало такое определение этого понятия: «LLL означает образование без возрастных ограничений. Образование и обучение должны быть расширены настолько, чтобы охватывать всю жизнь индивидуума, все умения и все области зна-

ний, чтобы использовать всевозможные средства с целью предоставления всем гражданам мира возможности развивать себя как личностей» [11]. Данная концепция подразумевает, что человек не останавливается на получении одного уровня образования (среднее профессиональное или высшее), а идет дальше, осваивая различные программы дополнительного профессионального образования и углубляя свои знания или развивая себя в новой профессиональной сфере.

В современной системе профессионального образования дополнительное профессиональное образование играет существенную роль: специалисты в достаточно короткие сроки могут пройти профессиональную переподготовку, что позволит работать в новой сфере, или повысить свою квалификацию с целью «укрепления» своих позиций на рынке труда. Обучаются на такого рода программах люди, уже имеющие первое высшее или среднее профессиональное образование и желающие изменить что-то в своей трудовой жизни. Эта потребность в изменениях и то, как она сейчас реализуется, имеют глубокие корни, и, анализируя ситуацию сейчас, можно выделить ряд предпосылок развития сферы дополнительного профессионального образования.

К теоретическим предпосылкам развития сферы дополнительного профессионального образования можно отнести теорию человеческого капитала и теорию образовательных сигналов. Первая показывает значение способностей человека, его знаний и навыков для его трудовой деятельности и получения более высокого дохода. Вторая же говорит о том, что документ об образовании является сигналом для работодателя о способностях работника, его производительности, поэтому чем выше уровень образования, тем больше будет отдача от него.

К социально-экономическим предпосылкам могут быть отнесены научно-техническая революция, изменения требований к работнику со стороны рынка труда, социальная адаптация различных групп населения. Если обратиться к истории становления сферы дополнительного образования в мире, то можно увидеть, что она изменяется в соответствии с определенными глобальными вызовами. Например, появление новых информационно-коммуникационных технологий предопределило развитие совершенно новой ступени — дистанционных программ дополнительного профессионального образования.

Программа MBA в системе дополнительного профессионального образования Российской Федерации. По статистике, в Российской Федерации ежегодно около 1,4 млн человек пользуются образовательными услугами различных подразделений дополнительного профессионального образования: повышение квалификации, повышение квалификации в форме стажировки, профессиональная переподготовка [1]. Сферу дополнительного профессионального образования регулирует Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Согласно данному закону, дополнительное профессиональное

образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды [2]. Как видно из рис. 1, дополнительное профессиональное образование реализуется посредством освоения слушателем программ повышения квалификации, учебный план которых составляет от 16 до 250 часов, и программ профессиональной переподготовки, которые, в свою очередь, делятся на два типа:

- 1) программы профессиональной переподготовки, учебный план которых составляет от 250 до 1000 часов и по окончании которых слушатель получает диплом, дающий ему право на ведение профессиональной деятельности в той или иной сфере;
- 2) программы профессиональной переподготовки, учебный план которых составляет более 1000 часов и по окончании которых слушатель получает диплом о профессиональной переподготовке с присвоением дополнительной квалификации.



Рис. 1. Система дополнительного профессионального образования в Российской Федерации

Сравнительно новой формой получения дополнительной квалификации является программа дополнительного профессионального образования «Мастер делового администрирования — Master of Business Administration (МВА)». Она является одной из самых популярных платных программ бизнес-образования и точно отвечает потребностям заказчика. Программа МВА относится ко второму типу программ профессиональной переподготовки, и при ее успешном окончании слушателю присваивается квалификация «Мастер делового администрирования — Master of Business Administration (МВА)».

Эволюция программ MBA. Первая программа MBA появилась более ста лет назад в Соединенных Штатах Америки в бизнес-школе Wharton (Уортон) Пенсильванского университета, расположенного в Филадельфии, штат Пенсильвания [3]. Она представляла собой программу подготовки профессионального менеджера, в которой были соединены фундаментальное образование с существенной практической составляющей. Такое сочетание позволяло, во-первых, освоить новую профессию, а во-вторых, получить те навыки и знания, которые необходимы для занятия управленческой позиции. Эта идея довольно быстро распространилась в США, а уже в 1950-е гг., во времена осуществления плана Маршалла, программы MBA начали появляться и в Европе [4]. О развитии и возрастающей популярности программ MBA в Америке и Европе можно судить по увеличивающемуся количеству слушателей программы. Данные можно найти на официальных сайтах бизнес-школ, в аналитических отчетах государственных органов, отвечающих за образование, и профессиональных сообществ, а также в различных исследованиях международных организаций, занимающихся вопросами бизнес-образования. Так, например, по данным международной некоммерческой организации Graduate Management Admission Council (GMAC) [7], количество бизнес-школ в Азиатско-Тихоокеанском регионе, отметивших рост числа слушателей программ MBA, увеличилось с 39% всех бизнес-школ региона в 2013 г. до 90% в 2015 г. В США также число бизнес-школ, заявляющих рост числа слушателей, возросло в 2015 г. (57%) по сравнению с 2013 г. (52%) [8].

В России дополнительное профессиональное образование для руководителей появилось в первой половине XX в. Для формирования резерва административных и хозяйственных руководителей в Москве в 1925 г. были созданы первые курсы для директоров. Позже, в 30-х гг. были созданы институты повышения квалификации, которые представляли собой организационно-методические и учебные центры системы повышения квалификации специалистов разных отраслей народного хозяйства. В начале 60-х гг. из институтов при промышленных министерствах возникли центральные курсы усовершенствования кадров, занятых в промышленных отраслях, а уже в 1967 г. появились первые ИПК руководящих работников и специалистов [10]. В 90-х гг. остро ощущалась нехватка новых профессий, специальностей и квалификаций. Переход на принципиально иную экономическую систему обусловил массовую переподготовку управленческих кадров. Именно 1999 г. можно считать новым этапом развития бизнес-образования в России, когда Министерство образования и науки Российской Федерации в порядке эксперимента официально признало программу MBA высшей формой подготовки профессиональных управленцев, при этом одним из создателей программы MBA явилась Российская ассоциация бизнес-образования (РАБО). На факультете менеджмента Санкт-Петербургского государ-

ственного университета первый набор на программу МВА был сделан в 2000 г. в количестве 32 слушателей, в 2001 г. — в количестве 60 слушателей, в 2002 г. — 100 слушателей [12]. Популярность программ МВА начала возрастать, о чем можно судить по данным образовательных организаций, реализующих программы МВА, а также с 2010 г. по аналитическому докладу по функционированию системы дополнительного профессионального образования в Российской Федерации, который ежегодно публикует Федеральное государственное автономное учреждение «Государственный научно-исследовательский институт информационных технологий и телекоммуникаций».

Вместе с тем есть мнение, что программы МВА чувствительны к экономическим колебаниям и с 2008 г. переживают кризис. По данным GMAC, наборы в 748 бизнес-школах в 314 университетах по всему миру падали с 2008 по 2013 г., а в 2014 г. только у 65% двухлетних программ МВА возобновился рост количества абитуриентов. В России, по оценкам Begin Group, только за один посткризисный 2009 г. количество слушателей МВА сократилось вдвое [6]. Этим явлением можно объяснить появление различных магистерских программ в области бизнес-образования, например Master of Science, Master of Arts. Эти программы отличаются от МВА более узкой специализацией, однако они менее ориентированы на практику и позволяют в основном углубить теоретические знания в конкретных областях.

Таким образом, в настоящее время перед бизнес-школами, реализующими программы МВА, стоит ряд важнейших вопросов: на кого должно быть нацелено обучение? Какими должны быть его содержание, формы и методы? В каком направлении необходимо корректировать программы обучения? В определенной мере ответы на поставленные вопросы могут быть получены из анализа мотивационных установок слушателей программ МВА.

Анализ мотивационных установок слушателей МВА. На экономическом факультете МГУ имени М. В. Ломоносова на протяжении последних десяти лет осуществляется мониторинг профессиональных характеристик слушателей, их карьерных установок и их отзывов. Данные таких исследований позволяют вносить коррективы в содержание программы, формы и методы обучения, состав приглашенных экспертов программы. Для понимания мотивации слушателей программ МВА автором в 2015 г. было проведено исследование мотивационных эссе, рекомендательных писем и анкет 327 слушателей программ МВА экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, обучавшихся в период с 2011 по 2015 г.

Из анализа анкет слушателей были выделены половозрастные характеристики (рис. 2 и 3), а также идентифицированы специальности их первого образования (рис. 4).

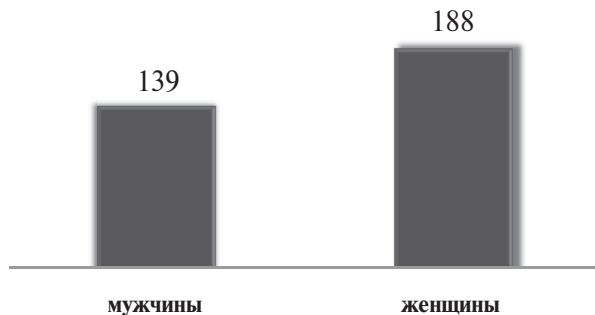


Рис. 2. Гендерные характеристики слушателей программ MBA экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова

Как видно из рис. 2, большая часть слушателей программ MBA экономического факультета МГУ — женщины.

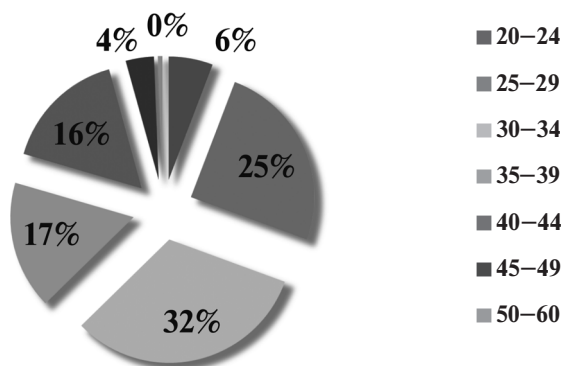


Рис. 3. Возрастные характеристики слушателей программ MBA экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова

Больше половины слушателей (57%) программ MBA — это молодые люди в возрасте от 25 до 35 лет. Стоит отметить, что половозрастные характеристики слушателей программ MBA экономического факультета МГУ совпадают с аналогичными характеристиками среднестатистического слушателя таких программ, которые представляет Росстат. А это говорит о том, что дальнейшие выводы и рекомендации, полученные в ходе исследования, могут быть использованы не только для экономического факультета МГУ, но и для всей генеральной совокупности.

Довольно интересные результаты были получены в ходе исследования первого образования слушателей программ MBA (рис. 4).

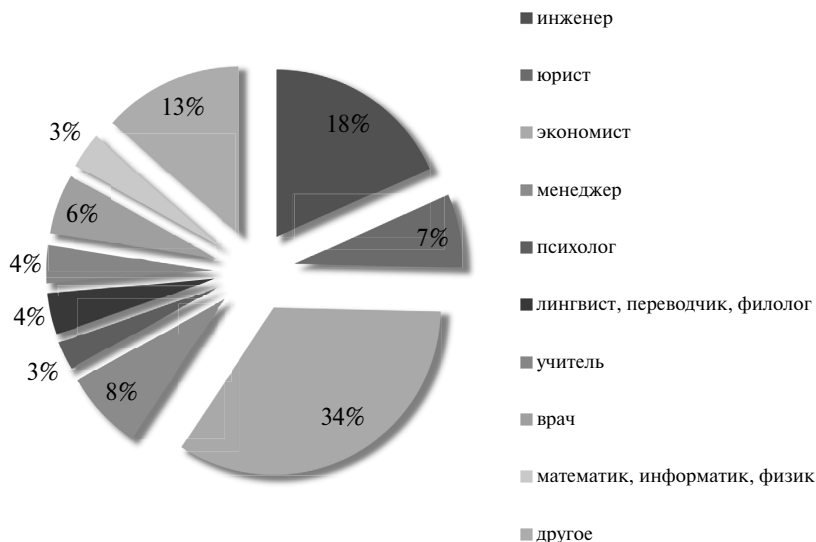


Рис. 4. Первое образование слушателей программ MBA экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова

Как уже отмечалось выше, программа MBA — это программа профессиональной переподготовки, которая, судя по данному определению, предполагает, что индивид кардинально меняет сферу своей трудовой деятельности. Однако большая часть слушателей программ MBA имеет экономическое образование — 42%. Это говорит в первую очередь о том, что они нуждаются не только в новых знаниях и компетенциях, но и систематизации имеющихся знаний, обновлении навыков. Кроме того, представляется логичным учитывать уровень базового образования слушателей при создании программы обучения.

Проанализировав мотивационные эссе слушателей программ MBA, нам удалось выделить те факторы, которые оказывают влияние на выбор ими той или иной программы. В целом результаты оказались довольно предсказуемыми: на первом месте оказался рейтинг вуза, далее содержание программы и ее стоимость. Стоит также отметить, что некоторые слушатели в качестве определяющего фактора указывали свою мечту учиться в Московском государственном университете имени М. В. Ломоносова.

Анализ рекомендательных писем слушателей с места работы и их мотивационных эссе позволил идентифицировать те мотивационные установки, которые они ставят для себя (рис. 5).

По результатам анализа можно сказать, что на программы MBA экономического факультета МГУ приходят слушатели карьероориентированные, заинтересованные в получении новых знаний и навыков, а также в профессиональном и личностном росте. Также можно заметить,



Рис. 5. Мотивационные установки слушателей программ MBA экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова

что смена сферы деятельности интересует всего лишь 6% респондентов, хотя, как уже отмечалось выше, программа MBA, по сути, будучи программой профессиональной переподготовки, направлена именно на это. Данное явление можно объяснить и тем фактом, что значительная часть слушателей сменила сферу деятельности до поступления на программу, а теперь на новой позиции компенсирует нехватку определенных знаний и навыков, обучаясь на программе MBA.

Рекомендации и направления дальнейших исследований. Полученные выводы определили рекомендации, которые могут быть даны образовательным организациям и государственным органам для повышения эффективности и результативности обучения слушателей, а также направления дальнейших исследований в рассматриваемой области.

Рекомендации образовательным организациям, реализующим программы дополнительного профессионального образования, включают в себя:

- 1) корректировку программ обучения слушателей с учетом уровня и направленности их базового образования посредством двух вариантов: во-первых, путем формирования из числа всех слушателей отдельных групп для слушателей, имеющих базовое экономическое или управленческое образование; во-вторых, путем корректировки содержания отдельных курсов программ, а также создания специальных адаптированных курсов по типу имеющегося на программах MBA экономического факультета МГУ курса «Экономическая среда бизнеса», который включает в себя микроэкономику, макроэкономику и международную экономику;
- 2) расширение набора специализаций для программ MBA, включение в учебный план такого вида активности, как индивидуаль-

ный консалтинг, а также внедрение в учебный процесс элементов оценки управленческого потенциала слушателей (ассесмент) с целью наиболее полного отражения их потребностей;

- 3) обеспечение непрерывной связи с выпускниками программ и их работодателями для мониторинга результатов обучения, а также повышения эффективности обучения;
- 4) проведение ежеквартального мониторинга рынка труда и рынка образовательных услуг с целью выявления платежеспособного спроса на определенные программы дополнительного профессионального образования;
- 5) повышение качества предоставляемых образовательных услуг посредством прохождения общественно-профессиональной аккредитации программ дополнительного профессионального образования.

Рекомендации государственным органам Российской Федерации состоят в:

- 1) расширению и углублению собираемой статистики сферы дополнительного профессионального образования и обеспечении ее доступности всем заинтересованным лицам;
- 2) ежегодном формировании аналитического отчета о функционировании сферы дополнительного профессионального образования с учетом аналогичных мировых показателей и показателей отдельных стран, а также лучших мировых практик;
- 3) разработке системы оценки качества программ дополнительного профессионального образования (аналог государственного стандарта), принимая во внимание специфику данной сферы и требования рынка труда;
- 4) гармонизации отношений между рынком труда и рынком образовательных услуг посредством разработки специальных программ дополнительного профессионального образования для социальной адаптации разных групп населения.

К направлениям дальнейших исследований можно отнести следующее:

- 1) сопоставление мотивационных установок слушателей с изменениями, которые произошли в их трудовой жизни после окончания программы;
- 2) проведение фокус-интервью с выпускниками программ МВА, а также проведение социальных опросов среди слушателей с целью более достоверного определения критериев выбора программы;
- 3) проведение территориального анализа карьерных различий выпускников МВА по разным признакам, используя имеющуюся в распоряжении отдела дополнительного образования экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова базу слушателей и выпускников программ МВА.

Литература

1. Аналитический доклад по функционированию системы дополнительного профессионального образования в Российской Федерации в 2013 году / А. Г. Абрамов, Е. С. Кикнадзе, Д. А. Коврижко, А. О. Кривошеев, А. А. Мельниченко, Н. В. Мельниченко, А. В. Симонов. — М.: ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика», 2013.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Бизнес-школа Wharton Пенсильванского университета, Филадельфия, штат Пенсильвания, США. URL: <https://www.wharton.upenn.edu/wharton-history/>
4. *Евенко Л. И.* Модели бизнес-образования в западных странах. URL: http://www.elitarium.ru/2005/12/23/modeli_biznesobrazovaniya_v_zapadnykh_stranakh.html
5. Сайт Российской ассоциации бизнес-образования (РАБО). URL: www.rabe.ru
6. *Подцероб М.* В мире и в России в моду входит образование «анти-MBA» // Ведомости. URL: <http://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/06/11/596065-v-mire-i-v-rossii-v-modu-vhodit-obrazovanie-anti-mva>
7. GraduateManagementAdmissionCouncilhttps. URL: [//ru.wikipedia.org/wiki/Graduate_Management_Admission_Council](http://ru.wikipedia.org/wiki/Graduate_Management_Admission_Council)
8. GMAC. Application Trends Survey Report 2015. URL: <http://www.gmac.com/market-intelligence-and-research/research-library/admissions-and-application-trends/2015%20application%20trends%20survey%20report.aspx>
9. *Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы. Электронная библиотека. URL: <http://www.universalinternetlibrary.ru/book/46471/ogl.shtml#t55>
10. Институты повышения квалификации. Большая советская энциклопедия. — М.: Советская энциклопедия, 1969—1978.
11. Сайт Life Long Learninghttp. URL: www.lll-c.com
12. Образование по программам MBA в России: за и против. URL: <http://www.inter-mba.ru/MBA/at35.html>

Золотина О. А.

*К.э.н., доцент кафедры экономики труда и персонала,
руководитель отдела содействия трудоустройству
экономический факультет
МГУ имени М.В. Ломоносова
(г. Москва, Россия)*

ТИПЫ КАРЬЕРЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ОСОБЕННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

***Аннотация.** В работе на примере учащихся экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова проводится сравнение традиционно выделяемых типов карьеры, с одной стороны, и стратегий и ожиданий студентов выпускного курса относительно карьерного развития — с другой. В результате обосновывается предположение о том, что молодые специалисты экономических специальностей ориентируются больше на внешнюю «модель успеха», нежели на свои особенности и личные склонности.*

Ключевые слова: типы карьеры, карьерные ориентации, карьерные ожидания, молодые специалисты, содействие трудоустройству.

JEL-коды: J 24, J 40.

Для студентов и выпускников вузов карьера представляет собой, скорее, планирование профессионального и должностного развития. Поэтому, говоря о типах карьеры молодых специалистов, мы можем рассматривать в первую очередь два аспекта: их карьерные ориентации и карьерные ожидания.

Актуальность вопроса: задача повышения осознанности карьерного планирования. Карьера — это реализация человеком своего потенциала в профессиональной деятельности. Планирование карьеры тесно связано с вопросами профессионального самоопределения и мотивации и отражено в концепциях персонального развития Д. Тидмана, мотивации Д. МакКлелланда, психологической теории личности и деятельности С. Рубинштейна и А. Леонтьева, классификации профессий Д. Холланда, карьерных ориентаций Э. Шейна, профессионального развития Д. Сьюпера и др.

Обычно выделяется два наиболее укрупненных среза карьеры — профессиональный и должностной [2, 14].

Во внутриорганизационном контексте наиболее универсальна типология карьеры по Э. Шейну [4, 688], описывающая три возможных пути продвижения внутри организации: вертикальное (должностное повыше-

ние), горизонтальное (горизонтальное перемещение) и «движение внутрь конуса» — приобретение авторитета, уважения и возможностей влияния на управленческие решения внутри организации.

Актуальность вопроса планирования карьеры студентами и выпускниками связана с тем, что уровень осознанности карьерного выбора остается достаточно низким. Так, из участников факультативной дисциплины кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова «Профориентация, адаптация, карьера», который проводится для 2-го курса бакалавриата, ежегодно только около 10–15% студентов могут ответить на вопрос, что они хотели бы делать после окончания университета. Среди студентов выпускного курса магистратуры экономического факультета по результатам выборочного обследования выпускников в мае 2014 г. [1, 162–163] большинство ребят на пике карьеры видят себя, скорее, человеком, занимающим высокую позицию и должность, а не профессионалом в определенной сфере экономической деятельности или человеком, влияющим на развитие организации. А в то время, как большинство студентов воспринимают карьеру именно как вертикальное продвижение внутри организации, приоритеты компаний в отношении управления карьерой сотрудников все больше смещаются с модели вертикальной карьеры на ориентацию на кросс-функциональное взаимодействие, расширение поля деятельности и внутрикорпоративное предпринимательство — т.е., скорее, на модель развития «внутри конуса».

В рамках психологического подхода карьера — в интерпретации Т. Г. Гнединой и Т. Х. Невструевой — представляет собой трехкомпонентную структуру, состоящую из целевого (ориентации, притязания, мотивы, смыслы и пр.), процессуального (способы, стратегии и тактики, способности и пр.) и результативного (достижения, смена ролей, профессиональный и должностной рост и пр.) компонентов [6]. Вопросы карьерного планирования молодых специалистов характеризуют в первую очередь именно целевой компонент карьеры, поскольку именно в студенчестве закладывается база дальнейшего карьерного успеха. И от того, насколько осознанно и обоснованно с точки зрения рыночных перспектив студент представляет свой карьерный путь, насколько самостоятельно он его выбирает, во многом зависит успешность реализации потенциала профессионального и карьерного развития.

С позиций педагогики и психологии Л. М. Митина на основании методологии С. Л. Рубинштейна о различиях в восприятии и определении человеком способа жизни выделяет две профессиональные модели личности: модель адаптивного поведения и модель профессионального развития [3, 9]. Так, по мнению С. Л. Рубинштейна, есть два принципиально отличных способа жизни: первый — когда человек воспринимает свое существование как процесс, находящийся «внутри» жизни; второй — когда человек начинает осознавать основные смыслы и ценности своего

существования, и они выходят на более высокий уровень по значимости и степени осознания, чем текущий контекст жизни. Таким образом, *осознание ценностного и смыслового содержания жизни выводит человека на новый уровень и — в планировании карьерного и профессионального развития — из модели адаптивного поведения переводит в модель профессионального развития.*

Основываясь на практике работы по содействию трудоустройству на экономическом факультете МГУ имени М. В. Ломоносова, а также на анализе карьерных ожиданий студентов выпускных курсов бакалавриата и магистратуры, можно утверждать, что в целом студентам необходимо повышение уровня осознания карьерных целей и сопровождение в построении личных карьерных планов. Дальнейшая аналитическая работа, а также ее обобщение и использование помогут повысить эффективность этого направления работы в системе высшего образования.

Карьерные ориентации студентов. *Карьерные ориентации* — это ценностные ориентации, социальные установки, интересы личности и другие побуждения к деятельности, характерные для определенного человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, являются устойчивыми и могут оставаться стабильными длительное время. Несмотря на то что очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно, они проявляются в его моделях поведения.

Из типологий карьерных ориентаций в отечественной практике управления персоналом наиболее широко известны типологии Б. Дерра и Э. Шейна. Б. Дерр выделял пять типов: продвижение по службе, стремление к независимости, стремление к безопасности, стремление к профессионализму, стремление к равновесию; Э. Шейн — восемь основных карьерных ориентаций («якорей карьеры»): профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство. Типология Шейна используется в настоящее время наиболее широко [2, 79].

Помимо традиционных и признанных теорий, появляются и новые типологии карьерных ориентаций. Так, шведское агентство Universum, специализирующееся на вопросах брендинга работодателя, при проведении международных исследований карьеры молодых специалистов использует собственную методологию в этой области. В ней выделяется семь типов карьерных ориентаций, отражающих мотивацию и ценности молодых специалистов при выборе работодателя [7]:

- карьерист: ориентация на постоянное развитие, интерес к престижным компаниям, заявляющим возможности карьерного роста, основанного на личных достижениях;
- предприниматель: интерес к работе в развивающихся нишах бизнеса, готовность к вызовам в работе;

- гармонизатор: предпочтение стабильной работы, которая поддерживается уважительной и сбалансированной стратегией управления компанией;
- охотник: ориентация на финансовый успех, работу в высоко-конкурентных и высокодоходных компаниях;
- идеалист: разделение и приоритет этических принципов и социальной ответственности бизнеса, стремление к разделению ценностей компании;
- международник: открытость глобальному опыту и возможностям, предпочтение международной карьеры; интерес к общению с новыми людьми и мобильности;
- лидер: потребности в управленческой карьере; готовность к принятию решений и ответственности за них.

Во многом данная типология сопоставима с типологией Э. Шейна (см. табл. 1), однако различия есть в том, что в ней в чистом виде не описывается такой тип, как «Автономия», а с другой стороны, в типологии Universum появляется новый тип — «Международник», что отражает современные тенденции глобализации занятости.

Таблица 1

Сопоставление типологий карьерных ориентаций по Э. Шейну и методологии агентства Universum

Типология Э. Шейна	Типология Universum
1. Менеджмент	Лидер
2. Стабильность	Гармонизатор
3. Интеграция стилей жизни	
4. Профессиональная компетентность	Карьерист
5. Служение	Идеалист
6. Вызов	Охотник, Предприниматель
7. Предпринимательство	Предприниматель
8. Автономия	Предприниматель
	Международник

Источник: разработано автором.

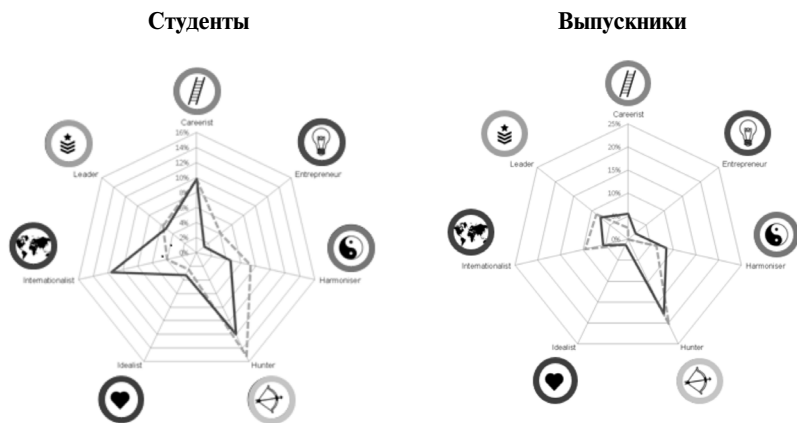
В сотрудничестве с агентством и в рамках глобального исследования бренда работодателя Universum экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова ежегодно проводит исследование карьерных стратегий студентов, а с 2015 г. — и выпускников до трех лет опыта работы. В исследовании, проведенном в феврале — июне 2015 г., приняло участие 236 студентов-старшекурсников и 143 недавних выпускника. Распределение наиболее предпочтительных для студентов типов карьеры приведено на рис. 1. Исследование показало, что наиболее выражены у них карьерные ориентации типов «Охотник», «Гармонизатор» и «Ка-

рьерист». Причем по сравнению с российскими студентами в целом у студентов экономического факультета намного менее выражена ориентация «Международник» и больше — ориентации «Предприниматель», «Гармонизатор» и «Охотник».

Среди выпускников наиболее популярны ориентации «Охотник» (аналогично студентам), «Международник» и «Лидер». По сравнению с выпускниками всех российских вузов у выпускников экономического факультета значительно менее выражены ориентации «Карьерист» и «Предприниматель», значительно более — ориентация «Международник», чуть более — «Лидер» и «Охотник».

Тот факт, что приоритетные ориентации студентов и выпускников совпадают только по профилю «Охотник», который в целом наиболее популярен у российской молодежи, может отражать несоответствие карьерных ожиданий студентов реальным перспективам профессиональной деятельности. То есть возможно, что фактическая привлекательность работы, соответствующей ориентациям «Предприниматель», «Гармонизатор», значительно меньше, чем привлекательность международной карьеры, доступной для наших выпускников.

По результатам опроса выпускников мы также можем сделать вывод, что, несмотря на отсутствие ожиданий в этой области, у тех, кто получил образование на экономическом факультете МГУ имени М. В. Ломоносова, есть компетенции, дающие им конкурентное преимущество в области управленческой карьеры.



- - - - - Студенты экономического факультета

----- — все студенты российских вузов

Рис. 1. Карьерные ориентации студентов и выпускников экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова

Источник: исследование карьерных стратегий студентов и выпускников экономического факультета в сотрудничестве с агентством Universum.

Карьерные ожидания студентов. *Карьерные ожидания* — это предпочтительные:

- тип должностного и профессионального развития,
- динамика доходов,
- незарплатные ожидания от работодателя
- и другие желаемые характеристики профессионального пути.

С одной стороны, карьерные ожидания молодых специалистов формируются рынком труда, а с другой — сами формируют понимание компаниями своих конкурентных позиций и преимуществ как работодателей и инициируют изменения в кадровой политике или позиционировании.

В настоящее время исследования карьерных ожиданий выпускников на регулярной основе проводят не только исследовательские организации, но и консалтинговые компании, работающие на рынке услуг по привлечению молодых специалистов и построению бренда работодателя. На рынке Москвы и России это российские компании FutureToday, e-Graduate, career.ru (часть группы HeadHunter), уже упоминавшееся шведское агентство Universum. Также частично аналитику и сервисы в области карьерных ожиданий и профессиональных компетенций экономистов в России начинают развивать агентства Trendence (Германия) и Bloomberg (США).

Экономический факультет сотрудничает с компанией FutureToday в проведении исследования карьерных ожиданий выпускников. Помогая агентству в сборе данных среди старшекурсников экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, отдел содействия трудоустройству получает доступ к сравнительной статистике предпочтений и позиций выпускников факультета для сопоставления с выпускниками других вузов Москвы и региональных вузов — из Санкт-Петербурга, Екатеринбурга и Новосибирска [8]. В исследовании в 2015 г. приняло участие 193 студента экономического факультета. Большинство из них учится в бакалавриате на выпускном курсе.

Уровень карьерной активности экономистов МГУ практически аналогичен соответствующему показателю для экономистов московских вузов в целом — 30% молодых людей — экономистов из московских вузов и 32% экономистов МГУ не имеют опыта работы. Наши студенты в основном приобретают первый опыт работы либо до поступления в вуз, либо на 2-м или 4-м курсах.

В исследовании FutureToday в 2015 г. принимали участие три московских технических вуза — МФТИ, НИЯУ МИФИ и МГТУ имени Н. Э. Баумана, в каждом из которых в исследовании также участвовали около 200 человек с выпускного или предвыпускного курса. Если сравнить уровень экономической активности экономистов с «технарями», то среди последних не имеют опыта работы 24% старшекурсников МГТУ, 30,8% — МФТИ, 44,7% — НИЯУ МИФИ. Средний уровень активности технарей аналогичен экономистам — в среднем 32% студентов не имеют

опыта работы, однако мы можем увидеть, что между вузами есть значительный разброс.

Финансовые притязания студентов экономического факультета также являются среднерыночными для Московского региона — текущие доходы большинства находятся в пределах 25 тыс. рублей, после выпуска студенты в основном ориентируются на зарплату 40–45 тыс. рублей в первый год после окончания факультета.

Большинство студентов-старшекурсников экономического факультета МГУ так же, как и других экономических вузов, планируют работать по найму. Процент рассматривающих корпоративную карьеру ежегодно растет и в 2015 г. составляет 65,8% опрошенных. Экономисты МГУ значительно менее склонны к предпринимательству, чем выпускники из других вузов, — открыть свой бизнес собираются 3,4%, тогда как, по результатам исследования FutureToday, потенциальных предпринимателей в среднем по России — 9,3%, а среди московских студентов около 8%.

Наиболее значимые факторы выбора работодателя для студентов экономического факультета МГУ и в целом для студентов московских вузов — «Возможность учиться и узнавать новое» (79% ответивших студентов экономического факультета); «Стабильность и уверенность в завтрашнем дне» (58%), «Быстрый рост зарплаты» (53%). Студенты из Санкт-Петербурга аналогично «проголосовали» за первые два фактора, а на третьем месте для них «Разумное сочетание работы и личной жизни». В вузах Екатеринбурга и Новосибирска на первое место вышла «Стабильность...», второе и третье — «Возможность учиться...» и «Быстрый рост зарплаты» соответственно.

Рекомендации студентам в отношении карьерного планирования. Система профессионального образования может содействовать тому, чтобы процесс карьерного планирования студентов стал более осознанным, а выбор — более объективным. Помимо формирования профессиональных знаний и практических навыков студентов в ходе учебного процесса, необходимо давать учащимся и универсальные знания и навыки, к которым, безусловно, относится карьерное планирование. Для грамотного формирования образа профессионального развития, необходимы:

- информация о профессиональном рынке труда, его конъюнктуре и динамике, об основных компаниях, заинтересованных в выпускниках соответствующего вуза и факультета;
- информация о системе квалификаций и должностей;
- составление карьерного плана (возможно, для его разработки понадобятся активизирующие методики самоопределения);
- ознакомление со стандартами кадровой документации, тренировка прохождения интервью, тестов способностей и прочее для того, чтобы первый опыт работы был получен молодым человеком бесконфликтно.

Для формирования более взвешенного отношения студентов старших курсов к вопросу построения карьеры необходимо еще во время обучения проводить работу по их информированию о существующих стратегиях, типах и особенностях карьерного развития, кадровых потребностях и стратегиях компаний. Например, основные черты программы привлечения молодых специалистов могут сориентировать соискателя о том, какой карьерный путь можно предполагать при поступлении на работу в эту компанию.

При этом, помимо информационной и консультационной деятельности, важно проводить в этой области аналитическую работу, которая будет служить базой для обновления программ консультирования и рекомендаций.

Подобной деятельностью занимаются обычно отделы содействия трудоустройству вузов, поскольку карьерное информирование и консультирование вынесено за рамки учебной программы. На практике оно не является приоритетным с точки зрения обеспечения ресурсами, а во многих организациях высшего образования не реализуется вообще.

Однако если в вузе нет подобной структуры, студент, действуя в рамках модели профессионального развития, может самостоятельно получить необходимую информацию. Помимо карьерного планирования, для усиления своих конкурентных позиций необходимо развивать универсальные навыки эффективного поведения (компетенции), такие как планирование времени, ориентация на сотрудничество, гибкость, креативность, способность принимать решения в условиях неполноты информации, обучаемость и др.

Литература

1. *Золотина О. А.* Выпускники экономических специальностей на рынке труда. Особенности выпускников экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова // Выпускники экономических специальностей на рынке труда. Серия «Качественные исследования в экономике и демографии». Вып. 9: Сб. статей / Под ред. И. Е. Калабихиной. — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2015. — С. 152–166.
2. *Киселева Е. В.* Планирование и развитие карьеры: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. — Вологда: Легия, 2010. — 332 с.
3. *Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л. М. Митина, Ю. А. Кореляков, Г. В. Шавырина и др., под ред. Л. М. Митиной* — М.: Изд. центр «Академия», 2005. — 336 с.
4. *Одегов Ю. Г.* Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Альфа-пресс, 2008. — С. 688.
5. *Терехова Т. А.* Проявления карьерных ориентаций у студентов-психологов // Гуманитарный вектор. — 2011. — № 1 (25). — С. 120–126.
6. *Гнедина Т. Г.* Динамика карьерных ориентаций личности руководителя. На примере Забайкальской железной дороги: Дис. канд. психол. наук:

- 19.00.13. — Хабаровск: РГБ, 2006. (Из фондов Российской Государственной Библиотеки). URL: <http://libed.ru/knigi-nauka/437519-1-dinamika-karernih-orientacii-lichnosti-rukovoditelya-na-primere-zabaykalskoj-zheleznoj-dorogi-dissertaciya-sois.php> (дата обращения: 01.10.2015).
7. Материалы агентства исследования бренда работодателя Univesum. URL: <http://univesumglobal.com/locations/russia/> (дата обращения: 15.09.2015).
 8. Самые желанные работодатели для молодых специалистов. Исследование FutureToday, март-май 2015 г. URL: <http://www.slideshare.net/EmployerBrandExperts/> (дата обращения: 15.09.2015).
 9. *Чередниченко Г. А.* Образовательные и профессиональные траектории российской молодежи (на материалах социологических исследований). — М.: ЦСПиМ, 2014. — 560 с. URL: http://www.socioprognoz.ru/files/File/2014/Cherednichenko_001_560.pdf (дата обращения: 15.09.2015).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение руководитель круглого стола профессор *Колосова Р. П.* отметила возросшую актуализацию и разнообразие тематики исследований молодых ученых в сфере труда и социально-трудовых отношений, эффективное сочетание теоретических и практических подходов к решению проблем, высокое профессиональное качество и мастерство дискуссий, четкое стремление к обеспечению инновационности в методологии и методических подходах к решению практических проблем, в совокупности обеспечивающих формирование «Новой экономики труда».

В завершение работы круглого стола профессор Колосова Р. П. выразила благодарность коллегам за теплые слова, искреннее дружеское отношение и профессиональное научное сотрудничество! Она отметила: «Нам очень дорого это общение, обмен практическим опытом, научными исследованиями, взглядами, идеями! Мы очень рады, что наши молодые ученые знают друг друга, интересуются научными достижениями друг друга, а главное, общаются, дружат. Благодарим наших ближайших соратников-трудовиков за то, что вы с нами! Мы будем вместе растить молодых экономистов по труду, крепить наше трудовое сообщество, развивать научную школу трудовиков».

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Участниками Шестого межвузовского круглого стола выдвинут и поддержан следующий ряд общих выводов и рекомендаций.

- Политика России в сфере регулирования социально-трудовых отношений должна: основываться на основополагающих принципах Концепции МОТ «Достойный труд», учитывать глобализационный фактор и необходимость институциональных преобразований, высокую значимость социокультурной составляющей, а также региональное и отраслевое многообразие страны. Абсолютным аргументом в конструировании политики Российской Федерации по данному направлению является реальность перехода экономики страны от устойчивой системы занятости к ее состоянию, обусловленному усилением воздействия экономической неопределенности.
- Учет этих обстоятельств должен осуществляться в едином комплексе и устойчивом сотрудничестве между государством, представителями работников, работодателей, гражданского общества, научного сообщества, образовательных учреждений и других заинтересованных сторон. Это предполагает также необходимость совершенствования вертикали законодательной базы Российской Федерации в области труда и социально-трудовых отношений и ее информационного обеспечения, позволяющих существенно улучшить социально-трудовые отношения на предприятиях, в регионах, городах и в стране в целом.
- Важнейшей предпосылкой формирования эффективной политики занятости и социально-трудовых отношений в России участники конференции считают необходимость развития методологических оснований для развития новой концепции экономики труда и как науки, и как реального инструмента практических решений.
- К числу актуальнейших проблем для своих дальнейших научных исследований участники Шестого межвузовского круглого стола отнесли следующее.

На макроэкономическом уровне функционирования рынка труда:

- расширенный системный подход к исследованиям на базе методологического синтеза современных научных теорий и новейших методических подходов, а также разработка соответствующей

- щего инструментария для их проведения в рамках новой экономики труда;
- реализация в России принципов Концепции МОТ «Достойный труд» применительно к задачам развития регионов, отраслей и отдельных групп населения;
 - теория человеческого капитала и концепция человеческого развития в современных российских реалиях;
 - социальный диалог как форма развития социально-трудовых отношений в России;
 - особенности создания и ликвидации рабочих мест в экономике России;
 - перспективы создания «зеленых» рабочих мест в России;
 - новые формы занятости как фактор инновационного развития;
 - краудсорсинг как особая форма трудовой деятельности в современных условиях;
 - изменения на рынке труда регионов под влиянием реализации национальных проектов;
 - теоретические аспекты и практический опыт развития региональных рынков иностранной рабочей силы;
 - международные перемещения сотрудников внутри транснациональных компаний: факторы принятия решений о перемещении и риски участия в таких программах.

В сфере внутрифирменных социально-трудовых отношений:

- исследование факторов неустойчивости занятости (прекаризации) в управлении персоналом;
- современные методики управления персоналом как инструмент повышения эффективности бизнеса;
- трудовой конфликт в организации как феномен социально-трудовых отношений;
- особенности оценки эффективности работы сотрудников в современных российских компаниях: производительность труда и ее измерение, рабочее время и его использование, измерение лояльности персонала с целью предотвращения высокой мобильности кадров;
- исследование современных аспектов мотивации персонала и совершенствование системы вознаграждения в современной организации; льготы как элемент вознаграждения за труд;
- использование инновационного потенциала работников при формировании кадрового «ядра» организации;
- анализ факторов инновационного развития компании: развитие новых форм занятости, особенности системы мотивации на малых инновационных предприятиях, развитие облачных технологий и управление персоналом в виртуальных органи-

зациях, разработка и внедрение инновационных корпоративных культур.

Выпускники вузов на российском рынке труда:

- сбалансированное развитие рынка труда и рынка образовательных услуг;
- влияние современного состояния дополнительного профессионального образования на рынок труда;
- карьерные установки как мотивация слушателей программ МВА;
- выпускники экономических специальностей на рынке труда и их трудоустройство;
- типы карьеры молодых специалистов: их особенности у выпускников экономических специальностей;
- организация внутрифирменного обучения персонала: анализ зарубежного и отечественного опыта.

Кроме того, молодые исследователи считают для себя необходимым:

- осуществление систематического мониторинга и анализа рынка труда и новых форм занятости в России;
- проведение на регулярной основе активного обмена мнениями по остроактуальным научным и практическим вопросам развития социально-трудовой сферы России;
- оказание практической помощи в реализации Концепции МОТ «Достойный труд» на широком круге предприятий и организаций в регионах России;
- активная деятельность по совершенствованию трудового законодательства РФ, приведение в соответствие нормативно-правовой базы в области социально-трудовой сферы с учетом современных реалий российского рынка труда;
- содействие подготовке специалистов в соответствии с требованиями инновационного развития экономики и потребностями современного рынка труда в рамках реализации концепции достойного труда в Российской Федерации;
- популяризация наиболее эффективных практик управления персоналом в российских компаниях и организациях;
- содействие наиболее эффективному трудоустройству молодежи.

В целях эффективного решения вышеназванного круга научных и практических задач участники Шестого межвузовского круглого стола приняли решение:

поддерживать далее традиции проведения ежегодных межвузовских молодежных научных форумов в целях обмена научными идеями, результатами авторских исследований, передачи практического опыта, проведения дискуссий по актуальным научным проблемам совершенствования социально-трудовой сферы, обсуждения различных подходов отечественных и зарубежных ведущих ученых и практиков. Признано целесообразным в качестве дискуссионных площадок использовать фе-

стивали науки, Ломоносовские чтения, трибуны заинтересованных вузов и организаций, а также сайты экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, ФГБОУ ВПО «РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина», ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений и Минтруда РФ».

Научное электронное издание

**X ФЕСТИВАЛЬ НАУКИ
МГУ ИМЕНИ М. В. ЛОМОНОСОВА**

**Сборник статей
по материалам Шестого межвузовского круглого стола
«Российский рынок труда глазами молодых ученых»**

ISBN 978-5-906783-44-8



9 785906 783448